

## 关于翰德

翰德是一家卓越的人才解决方案提供商，专注于中高端人才招聘、灵活人才解决方案等服务，覆盖金融服务、消费品、医疗健康与生命科学、科技、工业、专业服务、人力资源、财务与会计、法律与合规、供应链与采购等多个行业与职能领域。

凭借强大的数据资源、丰富的招聘经验与专业的评估工具和技术，翰德为企业评估、招聘、发展优秀人才，定制匹配的人才解决方案，同时助力求职者拥有更美好的职业生涯。



翰德Hudson 微信公众号

**Hudson | 翰德**  
杰出人才.杰出成就.

🌐 <http://www.hudson.com.cn/>  
✉ [hudsonweb@hudson.com.cn](mailto:hudsonweb@hudson.com.cn)

### 翰德办事处信息

#### 翰德上海

📍 上海市黄浦区九江路288号宏伊国际广场28楼  
☎ (86) 21 2321 7888

#### 翰德北京

📍 北京市朝阳区光华路1号嘉里中心南楼323-329  
☎ (86) 10 6564 1818

#### 翰德广州

📍 广州市天河区珠江东路6号周大福金融中心9楼  
☎ (86) 20 2887 4928

#### 翰德成都

📍 四川省成都市高新区交子大道177号中海国际中心B座5楼520室  
☎ (86) 21 2321 7888

#### 翰德香港

📍 香港中环德辅道中308号, 富卫金融中心16楼1605, 1606室  
☎ (852) 2528 1191

**Hudson | 翰德**  
杰出人才.杰出成就.

# 2024翰德 人才趋势报告

## 2024 Hudson Talent Report

# 并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费





## 前言

# 2024翰德 人才趋势报告

2024 Hudson Talent Report



2024年是实施“十四五”规划的关键一年，也是确保同向发力、形成合力的重要一年。在过去的一年，疫情防控政策优化促进了经济基本面和诸多行业的逐步回温，尤其是在个人消费和国内需求驱动的复苏；同时得益于进一步宽松的货币政策及财政政策的发力、对企业投资、民营企业的税收支持等正向措施，中国经济在内外部风险挑战依旧存在的背景下，仍取得了5.2%的GDP可观增速，且2024年的增长趋势仍被诸多国际权威组织和机构看好。

2023年底至2024年初，中央领导集体召开了包括中央经济工作会议在内的多次重要会议，为宏观经济及金融、科技、房产、消费等主要行业的发展走势定调。这其中，科技创新引领现代化产业体系建设作为重点方向着重提及和阐述，而着力扩大国内需求仍被视作促进各行业复苏的核心抓手。2024年年初以来，央行官宣下调存款准备金率0.5个百分点、5年期以上LPR迎来史上最大降幅、多个大中型城市的房产限购政策调整松动，都被视为稳经济促增长的一套有力“组合拳”。

从行业历史角度来看，短期的人才市场波动一般都是长期经济复苏和经济增长的基石。预计近年部分流失和积压的岗位有望在24年在不同行业逐步释放。人才市场发展重心将逐渐从“降本增效”向“稳步流动”转移。中央经济工作会议提出“打造新型劳动者队伍，包括能够创造新质生产力的战略人才和能够熟练掌握新质生产资料的应用型人才”、“形成具有全球竞争力的开放创新生态，与全球企业和人才共享中国的发展红利”与“让企业真正成为创新主体，让人才、资

金等各类创新要素向企业聚集”都为雇主和人才两端规划美好蓝图。

此外，人社部在今年将实施就业优先战略、健全就业服务培训体系和完善重点群体就业支持体系列为2024年就业和人才工作的重点方向，尤其提出拓展中小企业、数字经济、绿色经济、银发经济等就业新空间，也为雇主和人才在2024年的策略实施给出了可行性建议。

在企业提升核心竞争力、谋求长远发展的过程中，优质人才的重要性不言而喻。尤其在宏观经济面推动高质量发展，众多行业进行数字化转型深水期的关键时刻，对于兼具宏观视野和实干精神、综合化、复合型人才的需求持续旺盛。在企业转型、发展的关键期，更需准确把握宏观经济走向并及时预判人才趋势，实现吸纳人才、留住人才、用好人才的闭环，才能在深化改革开放、推动自立自强的时代浪潮中勇立潮头、基业长青。

本报告深度结合翰德自有人才大数据、数百场与企业招聘负责人的交流访谈、以及对数千名各层级职场人士的调研结果，聚焦最新人才发展趋势与薪资数据，其中涵盖金融、消费、科技、医疗、工业、供应链、法律、财务、人力资源、专业服务共计10个行业或职能。希望这份报告能为企业可持续的人才战略布局提供参考，为企业端和人才端在2024年实现“双向奔赴、破局共赢”添柴加薪。

感谢您的阅读。

## 职场“低增长”或将持续，雇佣关系中更重契约与平等

根据翰德Hudson近期的调查结果显示，去年就业市场相较于往年承受了一定的压力，调研样本中近四分之三的职场人的职级保持不变，18.5%的受访者实现了职级的跃升，约3.5%的职场人经历了降职或被动离职的情况。与此同时，受访人群中40.9%的职场人员在2023年的薪酬水平没有明显变化，近二成受访者的涨薪幅度在10%以内。

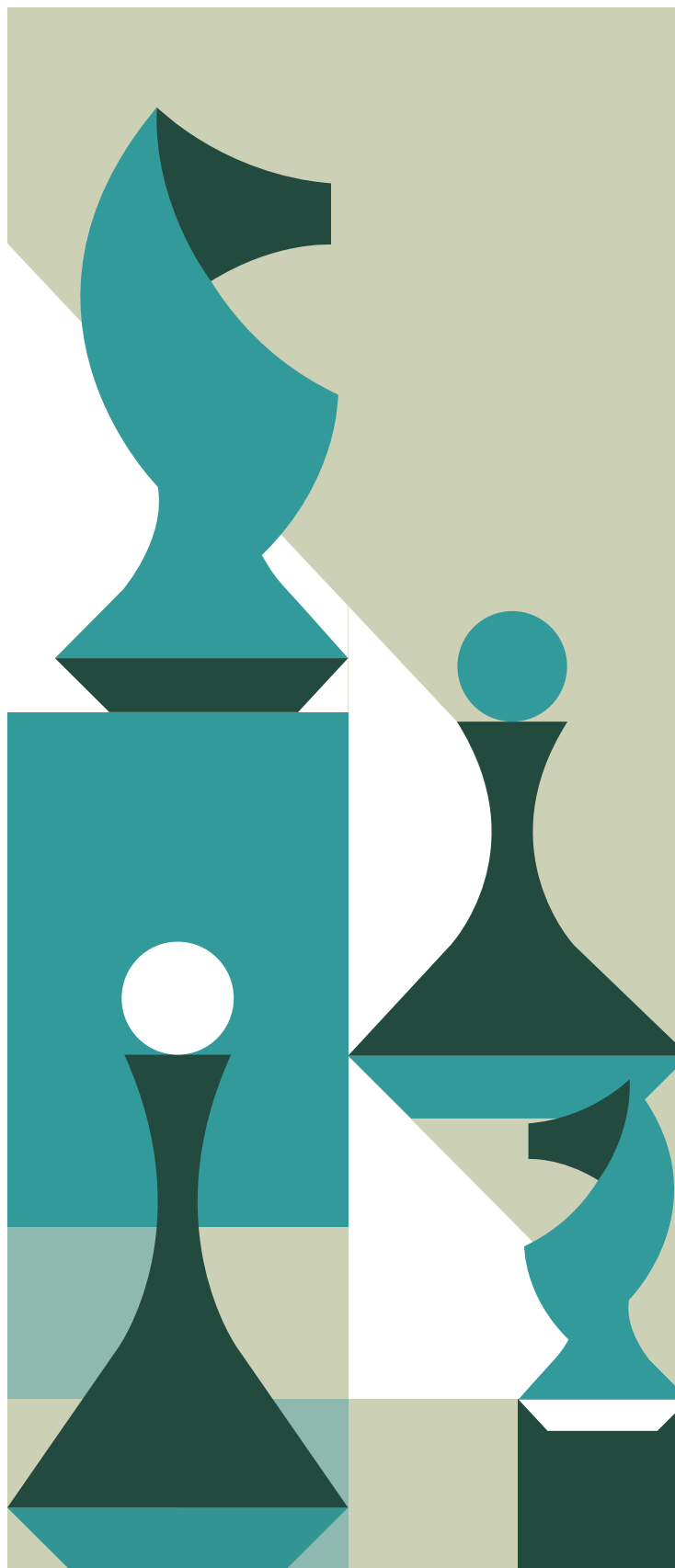
尽管薪资增长有限，但超过一半的受访者对目前的工作表达了满意。这说明职场人更加注重工作的稳定性和就业保障，愿意在短期内接受一定程度上的薪资增长放缓。对于职场人而言，保持现有工作的稳定与薪资的可持续更为重要。

此外，职场人对于现有工作的“薪资待遇低”、“工作氛围卷”、“加班强度大”的“槽点”率分别为37.8%、35.7%、34.7%，显著高于其他因素；在现今雇佣关系中，对“制约因素太多”和“办公室政治盛行”等办公室内耗因素表达不满情绪的受访者也达到了32.1%和29.6%。在职级和薪资增长放缓的大背景下，职场人对于上述因素的负面观感持续增加。与之形成对照的是，职场人对于履新的决定和雇佣关系的定位也趋于谨慎。在关于雇佣本质的看法中，认为关系本质在于“知识、技能、资源等利益交换关系”和“平等互利的契约合作关系”的受访者分别占到了38.6%和32.7%，在选择雇主时除了薪资涨幅（25%）和发展空间（21%）的考量外，对于雇主的契约精神（20%）的期待值也明显上升。

## 人才谨慎乐观而流动性下降，热门人才争夺或将加剧

根据调研报告的结果显示，近七成的受访者表示“积极”或“谨慎”寻求跳槽机会，对比去年同期略有下滑，而仅三成不到的受访者预计2024年薪资0增长，明显好于2023年的实际情况；同时预计需要被动看机会的比例也有所下降，仅占总人数不到3%，可见候选人对求职市场信心正在逐渐恢复。但和谨慎乐观形成鲜明对比，候选人端在接纳offer阶段时，又变得更为谨慎保守，主要体现在顶尖人才的流动性下降和其议价能力提升等方面。其中，近七成的候选人期待薪资增幅超过10%，而且他们主要期望跳槽带来的涨幅在25%到30%之间。这意味着企业在招聘合适的候选人时，仅提供初级涨幅可能对热门候选人的吸引力将较为有限，超过一半的受访者倾向于25%以上的涨幅作为风险补偿。

此外，候选人对每月实际到手的固定薪资更为关注。虽然适合职位的等待期和企业的招聘周期变长，候选人仍然倾向于理性地权衡回报和新职位所带来的各项挑战，尤其对职位的稳定性最为关注。当前大多数行业的人才需求整体上仍处于周期性调整的后期，尽管仍然存在一些优质岗位，但数量有限。这也对候选人提出



了新的要求，更考验候选人是否拥有优质的招聘渠道、快速获取招聘信息的能力，并且能够获得正确对称的信息。

从2023年下半年企业端岗位供给企稳回升的趋势来看，预计24年人才市场大概率延续这一趋势，但企业对人才画像的需求更为精细化。企业也逐步意识到人才招聘和培养的周期增长，因此更倾向于保持内部核心人员的稳定，并增强人才结构的灵活性，以在市场回暖的过程中保持组织的敏捷性和人才调配的灵活性。鉴于当前顶尖人才流动性受限的情况，越来越多的雇主开始加强对人才市场的了解，并积极启动人才地图、招聘系统建设等布局，以应对未来可能出现的顶尖人才流动性不足的挑战。

## 灵活用工、远程办公模式获青睐，职场人积极心态应对提前退休

去年开始精准化的灵活用工合作已经成为企业储备人才的一种新方式，翰德2023年业绩显示，中高端人才灵活用工（TaaS）业务规模同比呈指数级增长，与各行业头部企业的合作网络已初步建立。与传统的雇佣方式相比，人力资源的灵活配置即灵活用工在企业端越来越受欢迎。灵活用工为企业提供了弹性和灵活性的人才组织形式，进而显著提高了人力资源的配置效率。对于人才端，在行业不确定性犹存以及延迟退休落实推进的大背景下，灵活用工也成为相当比例职场人愿意尝试的选项。

可能到来的延迟退休“达摩克里斯之剑”高悬在几乎每个职场人头上，在经历了短暂的惶惑和焦虑之后，多数职场人选择以平和、务实、积极的心态应对，调整职业发展规划，选择更加灵活而多元的就业方式。在受访的职场人中，选择“锻炼身体，多拿退休金”和“考虑创业，或做斜杠青年”的比例分别达到39.1%和31.6%，与其抱怨和焦虑，更多人都在身体力行地寻求办法。

除了雇佣方式的灵活变通外，企业和员工在远程办公、弹性考勤等议题上也默契地达成一致，探索出既能实现有效管理又能提升工作效率的更优解。本次调研的数据显示，受访者所服务的企业中超过六成已采用“办公室+远程”的混合办公模式，同时，有超过八成的受访者支持企业执行这一混合模式工作，对比去年支持率又进一步上升。办公地点自主灵活选择，正成为职场人对于好雇主和好工作选择的重要参考项。

## AI狂飙但对职场影响尚待观察，近半受访者表示仅偶尔尝试

去年一整年，以ChatGPT为代表的生成式AI在全球范围内的火爆，改变了人工智能技术和应用的发展轨迹，加速了人与AI的互动进程，成为对诸多行业影响深远



的里程碑。OpenAI在今年2024年2月发布文字生成视频大模型Sora，其丰富的细节和逼真的画面瞬间引发热议，在提升视频创作效率和场景的同时，亦会给相关行业从业者带来“生存性焦虑”。人工智能以颠覆性的方式快速发展，也让更多企业加速进入并搜寻该领域人才。国内主流科技和互联网公司纷纷扩大布局大模型，使AI相关职位招聘规模和薪资待遇发生显著变化。

据翰德Hudson统计，相比去年年初，AIGC领域的职位数量上升幅度达到28%。其中，自然语言处理相关岗位的需求增长最快，其次是机器学习和深度学习工程师。这些岗位的平均薪资显著高于传统互联网同类职能的岗位。此外，顶尖的AI研究员、算法专家、自然语言处理（NLP）专家、机器学习和深度学习领域的人才都是各家机构争相争夺的重点，高度专业化和稀缺的人才将享受到更高的薪资机会。

在科技以外的行业受到AI影响和加持的效果如何，则因人、因行业而异，总体而言并未如AI技术发展本身一样一路狂飙。本报告所涉及除科技以外其他9个主要行业和职能的详细趋势中，AI对于金融、医疗（制药）、工业（智能制造）等领域的变革效果较为明显，而其他偏传统的行业和职能虽然亦有AI布局，但总体影响并不显著。有57%的受访者所服务的企业目前尚未进行AI的有效部署或落地应用，超九成受访者表示观察到AI为职业蕴藏的潜力与机会，有动力加速学习实现弯道超车，期待企业给与相关培训支持。

此外，就实际工作中对于AI的已有使用场景及频次统计显示，每天使用超过4小时的受访者仅占7%，而10.2%的受访者尚未接触，占比最高（42.7%）的受访者在工作中仅偶尔使用。超过八成的职场人认为AI能够帮助自己更好、更高效地开展工作的，仅有2.8%的受访者对自身岗位存在“被AI取代”的焦虑。

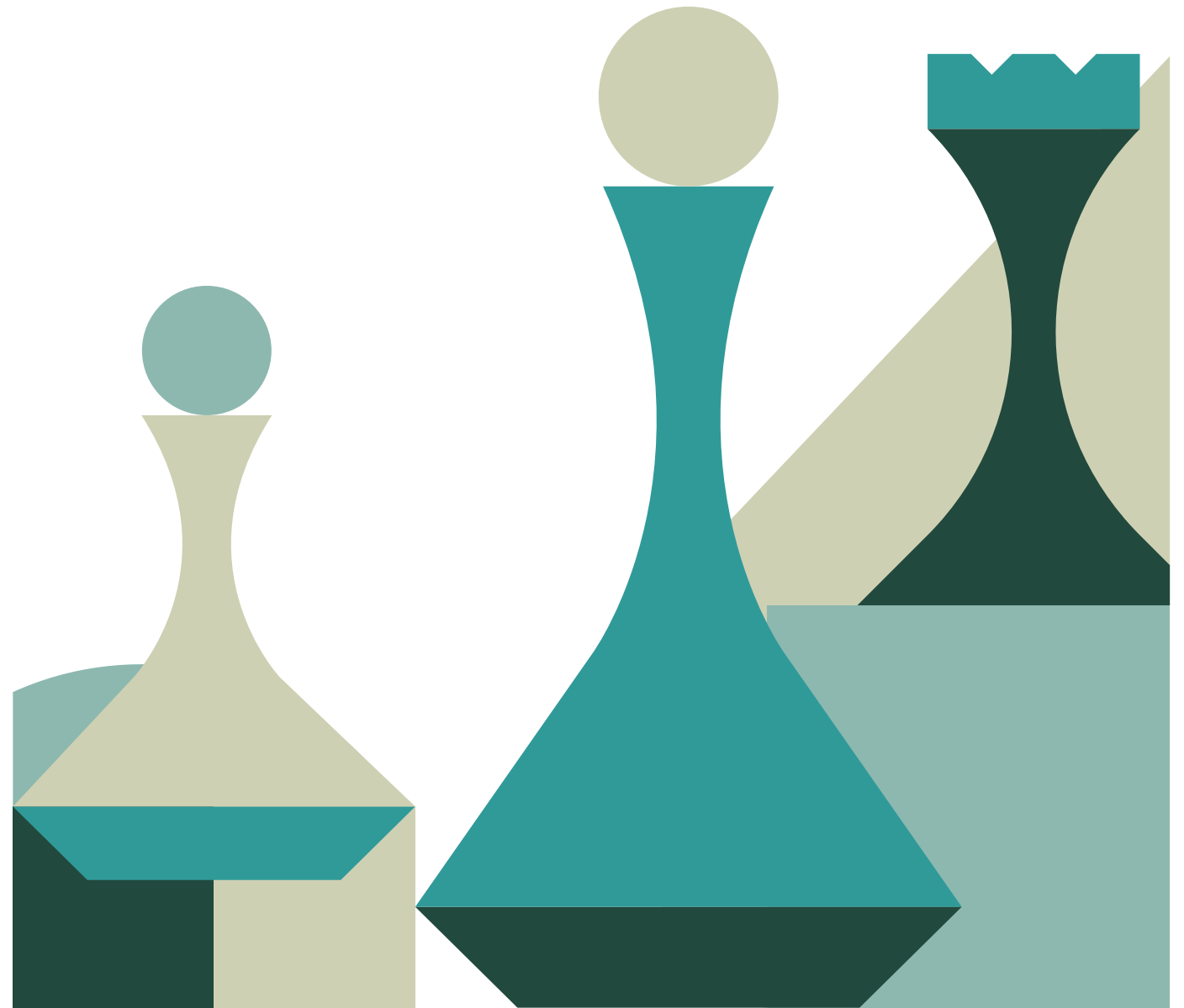
## 消费零售还看中国，国牌出海亦为人才就业另一番天地

中国市场作为全球消费零售行业的中流砥柱，依旧吸引着外资目光。尤其在疫情防控转段之后，庞大且稳定的市场、充足的人才储备和完善的供应链，让中国消费零售行业持续吸引大型外资继续加码投资。疫情防控放开后的一年多实践里，国际大型消费品公司的高管们通过频繁的市场参观和核心问题的回答，明确表达了对中国市场的强烈投资意愿，与此成对应的是中国本土人才越发受到重视，国内人才自主决策权提高。

近年来国货消费零售品牌的亮眼表现，也让更多的国内优质企业开始谋求与国际一线人才体系接轨，薪酬待遇与管理方式逐步同频，未来外企和内资企业之间的界限将会更加模糊，同时有效带动了相关职能岗位的人才流动。消费零售企业预计对董秘、投资者关系、证券代表等岗位保有需求。与此关联密切的数据合规、知识产权、隐私保护等招聘需求都会有所上升，行业对具备复合背景的财务人才需求也同步增长。

得益于一带一路、国内国外双循环战略的推进，国内消费品品牌在海外市场的拓展步伐不断演进，蕴含巨大增长潜力且尚未被充分开拓的外海空间，对国内品牌仍然具有吸引力。从电商渠道到门店开拓，再到营销管理，每个环节都需要了解海外文化并熟悉目的地国家的“出海人才”加入，并提供丰厚的待遇。此外，由于俄罗斯、欧洲和中东等地的资本涌入，相关机构和企业对国内人才的需求也在稳步增长，并呈现出明显的增长趋势。

调研结果还显示，除了近三成的受访者坚持现有国内一线城市工作地点外，近20%受访者表达可以选择发达国家，超过40%的受访者表示考虑将内地的二、三线城市或国内企业热衷的出海目的地东南亚国家作为新的工作地点。然而总体而言，超过80%的职场人士仍更偏好在国内寻找岗位，将国内城市作为首选的就业市场。



# 目录

|              |     |
|--------------|-----|
| 01 金融服务      | 08  |
| 02 消费品       | 20  |
| 03 医疗健康与生命科学 | 36  |
| 04 科技        | 54  |
| 05 工业与制造业    | 68  |
| 06 专业服务      | 76  |
| 07 人力资源      | 84  |
| 08 财务与会计     | 92  |
| 09 供应链与采购    | 100 |
| 10 法律与合规     | 106 |





## 一级市场

### 行业门槛提高，GP进一步洗牌

2023年颁布的《私募投资基金监督条例》提高了市场门槛，进一步激化新备案基金和存量管理人数量持续下降，行业进一步结构性出清。这使得LP在股权投资产业链中的话语权更加强大，只有双币配置且有良好业绩的头部GP和不可取代的独特竞争力的GP才能吸引资金。根据《母基金周刊》数据显示，自2023年第四季度以来，头部LP的活跃度明显提升，这是一个积极的信号。

### 基金退出与DPI能力仍是GP核心关注

随着美元基金式微，人民币基金、高精特尖领域专项基金，以及相关领域产业资本活跃，市场更加关注基金退出情况和实现DPI能力。在此背景下，基金GP更需要处置不良资产、优化股权结构、调整投资策略和回笼资金等环节增强能力。通过处置不良资产、优化股权结构、调整投资策略和回笼资金，致力创投活水，回归正向循环。

### 地方财政LP对后续产业落地要求强烈

国有资金来源持续走强，中国一级市场整体呈现机构化、国资化和头部集中化趋势。地方财政比往年更活跃，政府牵头成立的引导基金和产业基金体量大增；地方财政对于出资GP后带来的后续产业落地要求更加强烈。整合LP诉求能力，逐渐是GP提高募资效率之关键。

### 自带募资资源的人民币IR需求旺盛

当前人民币IR需求可观，市场对于能够实质带来募资资源和基金落地的IR，需求依然旺盛，尤其是拥有超高净值客户资源、家办以及较强的政府资源的人才。

## 人才趋势

### 薪资预期保守，预计与去年持平

预计2024年国内市场的人才与薪资情况仍然保守。然而，随着中美关系以及地区冲突等不稳定因素的缓和，候选人在转型期将能够减轻焦虑情绪。在这类市场波动中，培养内在力量同样至关重要。

### 人民币美元基金人才需求“冰火两重天”

投资热点和行业属性的变化，造成金融背景投资人在行业中逐渐式微，同时科技行业人民币基金的招聘需求高于美元基金，人才供需格局发生了翻天覆地的变化。热门人才主要在头部机构和专注于垂直领域的创投公司之间竞相流转。人民币机构对人才画像日益精细，部分美元基金顶尖人才陆续开始寻求外部机会。

### 投前机会收缩，产业实操经验走俏

投前出手机会相对收缩，更多投前人才不得不更深入地参与到投后环节。为顺应机构对被投资企业估值及资本收益双重提升需求，期望人才具有更强的“前后”穿透性思维。部分机构也开始强调投后人才必须具备产业实操经验，以确保从被投资企业能够成功退出，甚至实现企业扭亏为盈。

### S基金背景人才渗透国内一级市场

具有S基金交易经验的人才逐渐渗透中国一级市场，使股权基金的流动性问题得以改善，为潜在的二级市场交易创造空间，此类人才需求预计将进一步释放。

## 二级市场

### 市场信心处于恢复期，“固收”、“固收+”策略受青睐

回顾过去一年，整体二级市场投资回报承受了一定的压力，导致部分外资机构对市场的投资热情有所回落。尽

管监管部门陆续出台了一系列利好政策，但整体市场信心仍处于恢复阶段，一些机构对于主观多头策略性产品的管理规模进行了调整，投资更偏向于保守的“固收”或“固收+”策略的产品类型，量化投资和全球资产配置策略产品相关岗位呈现增长态势。

### 智能投顾业务兴起，人工智能应用广泛

特别值得一提的是近年来，许多大型金融机构开设了智能投顾业务，利用人工智能进行风险偏好测评并提供相应的投资组合方案，随着人工智能在投资业中的逐渐运用，这也为二级市场带来新的人才需求转变。擅长大数据处理与风险管理模型建设的专业人才以及具备一定量化能力的人才，正成为行业青睐对象之一。

## 人才趋势

### 整体需求保持稳定，细分领域或有新亮点

展望2024年的整体二级市场招聘需求，与去年保持相对稳定。虽然整体职位机会数不太可能出现大幅增长，但在某些细分领域，比如已获得牌照的外资投资机构或处于上升期和扩张阶段的机构，仍将继续扩大发展，会在投研、中后台端有招聘需求以支持其业务扩张和增长战略。

### 投资业绩仍是首要考量，机构招聘更为审慎

全球资产配置和多资产管理方面的专业人才将迎来更广阔的发展空间，出色的投资业绩仍然是机构首要考虑的条件。然而，与之相对的是部分金融机构在招聘方面更加谨慎，招聘节奏放缓，要求候选人与职位的匹配度从之前的八成提高到九成甚至百分之百，这导致部分重点职位长期空缺。

### 机构和人才都寻求稳定，企业更重顶尖人才配备

在市场波动期间，部分机构意识到人才培养周期较长，

因此更倾向于加强内部机制的灵活性并保持内部人员结构的稳定，以降低员工主动离职率。相比于裁员以降本增效策略，这些机构更倾向于在市场回暖过程中保持顶尖人才的基本储备。同时，此期间人才跳槽的意愿明显降低，候选人选择变得更加谨慎，更注重个人职业发展和转型等刚性需求。

### 薪资涨幅预期有限，候选人心态平和权衡风险

候选人对于寻求到合适机会的时间预期也比以往更耐心平和，鉴于2024年机构薪酬涨幅有限的预期，以及去年年终奖金收益与理想间的落差，候选人对于寻求到合适机会的时间预期更加耐心和平和。在考虑跳槽时，候选人更注重固定薪资的绝对值，更理性地权衡风险和新职位所带来的综合效益。

## 地产

美元基金投资放缓，以险资为代表的人民币基金投资机构活跃程度上升，市场出现结构性的投资机会。整体资金流向还是以物流地产为主，根据机构对于配置方向的倾向，部分流向于产业园、长租公寓、写字楼、基础设施REITs等领域。

## 人才趋势

### 地产基金投资放缓，资金转向为优秀人才提供选择

在过去的一年中，地产行业的人才市场发生了显著变化。美国高利率环境和地缘政治因素的影响使得一些外资地产基金的投资放缓，并出现了部分资产出售的情况。与之相反的是以保险和国有资产为代表的人民币资金，则更积极地寻求成熟的优质物业项目。这种资金转向为有投资机会的基金提供了更多优秀人才的选择，提高了候选人行业经验的相关性和整体背景要求。



美元基金人才转向活跃人民币基金

由于美元基金和人民币基金在投资偏好上存在差异，美元基金更倾向于投资机会型项目，主要参与项目从开发到运营成熟的阶段，而人民币基金主要投资成熟的核心项目。如果美元基金在生态链中出现空缺，具备美元和人民币基金管理资质的机构更会把握交易机会，这种转变将对人才的流动与结构发生调整。美元基金的候选人可能会逐渐转向更为活跃的人民币基金机构，进而打破以往美元基金中的候选人在美元基金中间流动的传统。

商业领域逐步复苏，候选人市场机会较多

展望未来一年，物流仓储、长租公寓和产业园区投资将继续占据主导地位。商业领域可能会出现逐步复苏迹象，市场供给的不断走强，将增加招商压力，对吸引并留住优秀人才提出新的挑战。为此，整体上仍然是候选人市场，存在较多的岗位机会，雇主也将致力于留住核心人才。其他投资领域候选人的流动频率可能会降低，但不会出现巨幅缩减，流向性将出现显著变化。

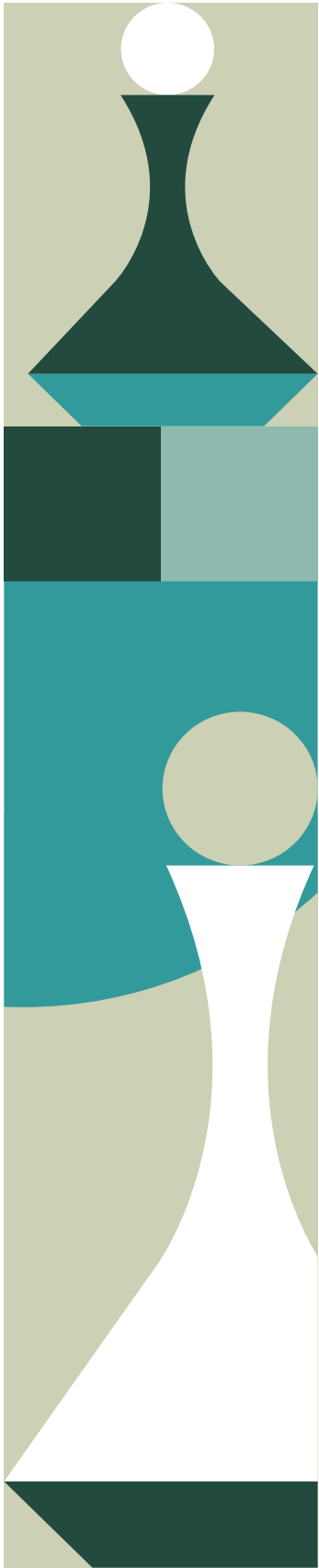
不动产私募投资基金、公募REITs正向联动创造岗位

随着《不动产私募投资基金试点备案指引》的发布，符合试点资格的管理人将有更多机会参与地产基金的管理，并已有首批不动产私募基金在筹备基金产品。基础设施REITs对于业态的限制进一步开放，增加了持有型物业最终退出渠道。未来，不动产私募投资基金与公募REITs有望在一二级市场形成正向联动，这也可能带来新一批的岗位机会。

银行

商业银行缩编调整近尾声，新岗位将陆续审慎开放

在2023年，国内大型商业银行在人才成本控制方面选择了精简架构，以迅速应对市场变化并调整策略方向。因此投入市场的人才岗位数量增幅有限，主要集中在替代



类岗位，其中中低级别岗位部分被冻结，随之流出的银行业人才主要前往了金融科技和企业端。翰德预计，人员结构重组将在2024年年初逐步接近尾声，调整后的新岗位将根据市场情况审慎陆续开放，为今年的人才招聘市场注入新的前景。

人工智能和数字化进程快速推进，金融科技进一步融合

最近一年，银行业正在积极寻求新的业务发展方向，并加大了对人工智能和数字化的进程力度，以实现与客户的高效协作。这些变化也对人才市场产生了积极的影响，增加了更多与银企合作相关的职位，以推动电子交易的进一步实施，预计会有更多的E-sales和相关技术支持岗位出现。此外，银行也更倾向于考虑聘用拥有金融科技背景的候选人，以引入全新的能力和视角，为机构带来新鲜血液。

人才趋势

人才供需趋于稳定，候选人对薪资涨幅心态更平和

未来一年，预计银行业人才市场整体将逐渐趋于稳定。虽然不会出现大规模的岗位增加，但仍将存在一些替代岗位和中前台岗位的机会，目的还是为更有力地促进业绩实现。在薪酬方面，预计2024年企业将进行一定程度的调整。普通涨薪和升职涨薪的幅度预计将保持在5%至15%之间。值得注意的是，候选人对内部薪酬的期望已经不再像过去那样强烈，同时对外部新机会持有更为保守的态度，更倾向于现有的稳定状态，普遍降低了对职业转换的意愿，并对外部机会的考虑更加慎重，注重岗位的具体职责和发展前景，不再坚持薪资涨幅必须超过30%的要求。

人工智能和数据科学人才需求增加，可考虑横向发展机会

总体而言，金融科技公司对人工智能和数据科学领域的专业金融人才需求稳步增加，与传统金融机构展开合作

是密不可分，例如：跨境贸易融资、支付等领域都需要人才的支持。候选人可以考虑在相应的横向发展方向上寻找优势机会。此外，ESG（环境、社会和公司治理）领域在未来仍将是一个重要的发展方向。越来越多的企业将设立与ESG相关的岗位。候选人可以密切关注该领域的实时发展情况，及时了解相关行业信息。

财富管理

监管措施加强，重大并购事件带来新发展潜力

财富行业进一步加强了监管措施，这对整个行业的可持续发展起到了积极影响。与此同时，瑞银并购瑞信、汇丰银行收购花旗银行中国财富管理业务等重大事件为行业带来了新的发展潜力，也向人才市场投掷起涟漪。

人工智能深入服务获客场景，带动专业人才需求增长

人工智能技术的迅速演进也对财富管理领域产生了具体影响。在应用领域，人工智能主要用于服务客户及获客场景，通过数据分析和机器学习提供个性化服务及建议，并在风险和产品岗位上IT人才的价值初现成效。未来招聘市场中，对具备人工智能技术应用能力的人才需求将持续增长。

人才趋势

“产品为中心”到“客户为中心”的发展态势转变

展望未来一年，预计财富管理行业将继续推进从以产品中心转变为以客户为中心的发展态势，同时更加注重客户体验和需求。市场整体预期仍以前台岗位为主，后台将在风险、产品以及客群策略类岗位备受关注。对于行业总体薪水方面，考虑到市场竞争和成本压力，预计2024年薪资水平较2023年将会持平或涨幅略微下降，并且各家公司对薪酬的把控力度也将进一步加大。

### 投顾和产品岗受关注，人才倾向中后台转型

2023年财富管理市场的招聘依然以理财经理的需求为主，下半年出现了明显对投资顾问岗位需求的增加。由于客户制定个性化的投资策略和方案的兴起，投资顾问和产品岗位也备受关注。理财经理由于财富市场整体表现有限，客户购买力存在较大的提升空间，越来越多的人才倾向至中后台岗位发展。

## 保险

### 监管持续收紧，消保和从业规范趋严凸显合规重要性

保险行业一直是金融领域的重要补充与组成。过去一年，伴随着国家金融监督管理总局的设立、多条监管新规颁布，以及具有重大风险的保险公司接管处置工作有序推进，监管部门对保险行业的监管要求持续收紧，特别是在产品、风险合规和渠道业务规范等方面。多条新的监管要求颁布，旨在确保保险行业回归其保障性根本功能。同时，对具有重大风险的保险公司的接管和处置工作也得到有序推动，以维护市场稳定和保护消费者权益。职业道德和行为规范方面的要求也更为严格，以防止利益冲突和不当行为的发生。2024年的保险人才市场将继续注重合规，从业人员需要具备风险合规的专业知识和能力，以适应不断变化的监管环境。监管部门持续收紧趋严的管理力度，也将为风控、法律、合规类的人才在保险行业创造机遇。

### 寿险产品利率下降，倒逼服务创新

2024年保险行业的人才市场将受到监管要求的影响，监管部门对产品、风险合规和渠道业务规范加强监管。去年，人身险预定利率下调，监管指导银保渠道报行合一等调整，都给保险业从业者带来不小影响。与此同时，在产品利率无法形成明显差异的情况下，对于产品创新、服务创新提升的需求不断扩大，相应人才需求进一步提升。在营销渠道方面，对专业化业务人才的需求也

不断上升。因此，在2024年，除了合规要求外，服务创新将成为保险行业人才市场的另一个主要发展方向。健康、养老、高净值多业态服务将持续成为重点。

### 清洁能源政策带来挑战，新能源车险业务积极开展

在财产险领域，全球清洁能源政策对传统能源险业务带来挑战，但也带来新的机遇。保险公司积极调整业务策略，开展清洁能源相关保险作为新增长点，保司端积极搭建新能源、三电承保业务线，各车企通过收购经纪牌照或与经纪公司直接合作进行新能源车险综合风险管理，再保险公司同样搭建车险综合解决方案介入承保市场，积极开展新能源车险业务，并提供综合风险管理解决方案。

### 外资险企更注重本土市场，与央国企开展合作

日韩资保险公司开始致力于促进存量续保客户外，积极探索增量客户发展的可能。由于地缘政治不稳定和海外成本上升对中资客户走出国门产生影响，部分保险公司采取降本增效措施提高竞争力。外资保险公司更注重本土市场，并与央国企开展合作，对政府关系和央国企业务人才需求增加。

## 人才趋势

### 人才需求于2023下半年有回升迹象，险企招聘标准提高

总体2023年保险行业业务逐渐回暖，但大部分公司仍保持降本增效的保守态度。然而，下半年开始，行业呈现明显回暖迹象，对外部人才的标准也有显著提升，对候选人整体履历背景更为挑剔，面试流程也显著拉长。至2024年，保险行业仍将会面临产品利率持续下行的趋势，对于业务增长形成压力，所以职位需求并无迎来增长拐点的迹象，所以企业和候选人双方都仍将持审慎姿态。

### 候选人谨慎观望，更注重团队稳定性

在候选人层面，鉴于市场上的职位需求量明显减少，且有明显的裁员优化现象，所以在职候选人去年整体趋于谨慎观望态度，更倾向于考虑大型平台机会，公司及团队的稳定性对于候选人的吸引力不断上升，同时公司也更愿意付出额外成本挽留将要离职的核心团队，以确保团队稳定。

### 薪酬涨幅预期较小，高精尖职位或有大幅增长

在薪酬方面，我们预计企业在2024年对员工的调整幅度较小，主要以维持稳定为主。然而，对于那些具备特定技能和经验的高级职位，特别是在风险合规和创新领域，可能会出现较高的薪酬增长。对于从外部引入的专业人才可能也倾向于将涨幅控制在20%以内。候选人对于薪酬的期望受近两年市场环境的影响大多期望将停留在15%-25%左右。



薪资数据

全国

商业银行-前台

|             | 分析师<br>RMB/000 | 经理/助理副总裁<br>RMB/000 | 助理总监/副总裁<br>RMB/000 | 董事/执行董事<br>RMB/000 | 董事总经理<br>RMB/000 |
|-------------|----------------|---------------------|---------------------|--------------------|------------------|
| 对公客户经理      | 150 - 250      | 250 - 450           | 450 - 800           | 800 - 1,500        | 1,500 - 3,500    |
| 信贷分析员       | 150 - 225      | 250 - 400           | 450 - 900           | 1,000 - 1,300      | 1,500 - 1,800    |
| 产品销售        | 150 - 250      | 250 - 450           | 450 - 800           | 800 - 1,500        | 1,500 - 2,500    |
| 产品经理        | 150 - 250      | 250 - 450           | 450 - 800           | 1,000 - 2,500      | 2,500 - 3,000    |
| 金融市场部销售/交易员 | 200 - 350      | 400 - 640           | 800 - 1,300         | 1,300 - 3,000      | 2,800 - 3,500    |
| 托管销售/客户服务   | 180 - 250      | 250 - 450           | 700 - 1,000         | 1,200 - 1,800      | 1,000 - 2,000    |
| 托管产品经理      | 180 - 250      | 300 - 600           | 700 - 1,000         | 1,200 - 1,800      | 1,000 - 2,000    |

\*以上为基本薪资

商业银行-中后台

|               | 分析师<br>RMB/000 | 助理副总裁<br>RMB/000 | 助理总监/副总裁<br>RMB/000 | 董事/执行董事<br>RMB/000 | 董事总经理<br>RMB/000 |
|---------------|----------------|------------------|---------------------|--------------------|------------------|
| 财务            | 200 - 300      | 300 - 450        | 450 - 600           | 600 - 1,000        | 1,000 - 2,500    |
| 审计            | 200 - 350      | 350 - 450        | 450 - 600           | 600 - 1,000        | n/a              |
| 合规(商务合规/一般合规) | 200 - 300      | 300 - 450        | 450 - 600           | 600 - 1,200        | n/a              |
| 尽职调查/账户服务     | 150 - 250      | 250 - 450        | 450 - 600           | 600 - 1,200        | n/a              |
| 反洗钱/金融犯罪      | 200 - 300      | 300 - 550        | 550 - 700           | 700 - 1,000        | n/a              |
| 风险(操作/信用/IT)  | 200 - 300      | 300 - 550        | 550 - 800           | 800 - 1,500        | 1,500 +          |
| 运营            | 100 - 150      | 150 - 400        | 400 - 550           | 550 - 1,000        | n/a              |
| 托管运营          | 100 - 150      | 150 - 300        | 300 - 500           | 500 - 1,000        | 1,000 +          |

\*以上为基本薪资

财富管理

|      | 专员<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 资深经理<br>RMB/000 | 总监<br>RMB/000 | 负责人(公司级)<br>RMB/000 |
|------|---------------|---------------|-----------------|---------------|---------------------|
| 前台销售 | 100 - 400     | 200 - 800     | 400 - 2,000     | 600 - 3,000   | 1,000 - 5,000       |
| 产品   | 100 - 300     | 150 - 400     | 300 - 600       | 400 - 1,200   | 800 - 2,000         |
| 风险   | 100 - 300     | 200 - 500     | 300 - 700       | 600 - 1,500   | 800 - 3,000         |

全国

人民币VC

|          | 分析师<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理/副总裁<br>RMB/000 | 董事/执行董事<br>RMB/000 | 董事总经理/合伙人<br>RMB/000 |
|----------|----------------|---------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| 投资       | 200 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000         | 1,000 - 1,500      | 1,500 - 2,500        |
| 募资/投资者关系 | 200 - 300      | 300 - 400     | 400 - 600           | 600 - 1,000        | 1,000 - 2,000        |
| 风险管理     | n/a            | 250 - 400     | 400 - 700           | 600 - 900          | 900 - 1,200          |
| 投后管理     | n/a            | 250 - 400     | 400 - 700           | 600 - 1,000        | 900 - 1,500          |
| 基金财务     | 200 - 300      | 250 - 400     | 300 - 600           | 700 - 1,500        | 700 - 1,500          |
| PR       | n/a            | 200 - 350     | 350 - 700           | 700 - 1,300        | 700 - 1,300          |

人民币PE

|          | 分析师<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理/副总裁<br>RMB/000 | 董事/执行董事<br>RMB/000 | 董事总经理/合伙人<br>RMB/000 |
|----------|----------------|---------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| 投资       | 300 - 500      | 500 - 800     | 800 - 1,500         | 1,500 - 2,500      | 2,000 - 4,000        |
| 募资/投资者关系 | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000         | 1,000 - 1,500      | 1,500 - 3,000        |
| 风险管理     | n/a            | 300 - 500     | 500 - 800           | 800 - 1,500        | 1,200 - 1,800        |
| 投后管理     | n/a            | 300 - 500     | 500 - 800           | 600 - 1,500        | 1,200 - 1,800        |
| 基金财务     | 200 - 300      | 300 - 450     | 450 - 700           | 800 - 1,800        | 800 - 1,800          |
| PR       | n/a            | 200 - 350     | 350 - 700           | 700 - 1,300        | 700 - 1,300          |

美元VC

|          | 分析师<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理/副总裁<br>RMB/000 | 董事/执行董事<br>RMB/000 | 董事总经理/合伙人<br>RMB/000 |
|----------|----------------|---------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| 投资       | 350 - 650      | 400 - 1,200   | 800 - 2,000         | 2,000 - 3,500      | 3,000 - 5,500        |
| 募资/投资者关系 | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,200         | 1,000 - 2,000      | 1,500 - 3,000        |
| 风险管理     | n/a            | 300 - 500     | 500 - 800           | 800 - 1,200        | 1,200 - 2,200        |
| 投后管理     | n/a            | 300 - 500     | 500 - 800           | 800 - 1,500        | 1,500 - 3,000        |
| 基金财务     | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800           | 700 - 3,000        | 700 - 3,000          |
| PR       | n/a            | 200 - 350     | 350 - 700           | 800 - 1,500        | 800 - 1,500          |

全国

美元PE

|          | 分析师<br>RMB/000 | 投资经理<br>RMB/000 | 高级经理/副总裁<br>RMB/000 | 董事/执行董事<br>RMB/000 | 董事总经理/合伙人<br>RMB/000 |
|----------|----------------|-----------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| 投资       | 500 - 1,000    | 1,000 - 1,500   | 1,500 - 3,000       | 2,000 - 4,500      | 4,000 - 8,000        |
| 募资/投资者关系 | 400 - 500      | 600 - 800       | 800 - 2,000         | 1,500 - 3,000      | 3,000 - 5,000        |
| 风险管理     | n/a            | 350 - 550       | 550 - 1,000         | 1,000 - 1,800      | 1,500 - 2,500        |
| 投后管理     | n/a            | 400 - 600       | 600 - 2,000         | 1,500 - 2,500      | 1,500 - 3,000        |
| 基金财务     | 300 - 400      | 400 - 600       | 500 - 1,000         | 800 - 5,000        | 800 - 5,000          |
| PR       | n/a            | 250 - 400       | 450 - 850           | 850 - 2,500        | 850 - 2,500          |

地产基金

|      | 分析师<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理/副总监<br>RMB/000 | 总监/高级总监<br>RMB/000 | 董事总经理/合伙人<br>RMB/000 |
|------|----------------|---------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| 投资   | 250 - 500      | 400 - 600     | 500 - 1,200         | 1,000 - 2,000      | 1,800 +              |
| 募资   | 250 - 500      | 400 - 600     | 500 - 1,200         | 1,000 - 2,000      | 1,800 +              |
| 资产管理 | 250 - 500      | 400 - 600     | 500 - 1,000         | 800 - 1,200        | 1,200 +              |
| 招商   | 200 - 400      | 300 - 1,000   | 400 - 1,500         | 700 - 2,000        | 1,800 +              |

二级市场 - 公募基金/券商资管/外资资管

|          | 助理基金经理<br>RMB/000 | 基金经理<br>RMB/000 | 副总监/资深基金经理<br>RMB/000 | 总监<br>RMB/000 |
|----------|-------------------|-----------------|-----------------------|---------------|
| 前台-股票/投资 | 600 - 1,500       | 800 - 3,000     | 2,000 - 8,000         | 3,000 +       |
| 前台-债券/投资 | 700 - 900         | 900 - 1,800     | 1,500 - 2,000         | 1,500 - 3,000 |
| 前台-量化/投资 | 800 - 1,000       | 800 - 1,500     | 1,500 - 2,000         | 2,000 - 3,000 |
| 前台-FOF   | 600 - 800         | 800 - 1,200     | 1,200 - 1,500         | 1,500 - 2,500 |

基金经理规模/业绩 (3-5年)

|         | 1/3排名-1/5排名    | 1/5排名-1/10排名   | 1/10排名及以上 |
|---------|----------------|----------------|-----------|
| 3-10亿   | 1,100 - 2,400  | 1,500 - 3,000  | 2,000 +   |
| 10-30亿  | 1,500 - 4,000  | 2,000 - 4,500  | 2,200 +   |
| 30-100亿 | 1,800 - 10,000 | 2,400 - 10,000 | 3,200 +   |

|           | 分析师<br>RMB/000 | 资深分析师<br>RMB/000 | 研究部负责人<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|------------------|-------------------|
| 前台-债券/研究员 | 400 - 600      | 600 - 900        | 800 - 1,200       |
| 前台-股票/研究员 | 300 - 700      | 600 - 1,500      | 800 - 3,000       |

全国

二级市场 - 保险资管/银行理财子

|           | 助理投资经理<br>RMB/000 | 投资经理<br>RMB/000  | 副总监<br>RMB/000    | 总监<br>RMB/000 |
|-----------|-------------------|------------------|-------------------|---------------|
| 前台-股票/投资  | 500 - 1,300       | 600 - 1,500      | 1,500 - 3,000     | 2,200 +       |
| 前台-债券/投资  | 500 - 800         | 600 - 1,000      | 1,000 - 1,500     | 1,200 - 1,800 |
|           | 分析师<br>RMB/000    | 资深分析师<br>RMB/000 | 研究部负责人<br>RMB/000 |               |
| 前台-债券/研究员 | 300 - 500         | 500 - 700        | 700 - 1,000       |               |
| 前台-股票/研究员 | 300 - 600         | 600 - 1,500      | 800 - 3,000       |               |

|       | 专员<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监<br>RMB/000 | 总监<br>RMB/000 |
|-------|---------------|--------------------|----------------|---------------|
| 销售-机构 | 250 - 500     | 500 - 900          | 900 - 1,200    | 1,200 - 2,000 |
| 销售-渠道 | 180 - 400     | 400 - 800          | 800 - 1,000    | 1,000 - 1,800 |
| 中台-产品 | 250 - 400     | 400 - 700          | 700 - 1,000    | 800 - 1,500   |
| 中台-市场 | 200 - 300     | 300 - 600          | 600 - 1,000    | 800 - 1,500   |
| 后台-风险 | 250 - 500     | 500 - 800          | 700 - 1,300    | 1,300 - 1,800 |
| 后台-合规 | 200 - 400     | 350 - 650          | 600 - 1,000    | 800 - 1,800   |
| 后台-运营 | 150 - 250     | 250 - 450          | 400 - 650      | 700 - 1,300   |

寿险

|              | 专员<br>RMB/000 | 经理/主管<br>RMB/000 | 高级经理/处室级<br>RMB/000 | 总监/部门级<br>RMB/000 | 责任人/公司级<br>RMB/000 |
|--------------|---------------|------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| 精算           | 120 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800           | 800 - 1,500       | 1,000 - 3,000      |
| 产品           | 100 - 300     | 300 - 500        | 500 - 700           | 700 - 1,000       | 1,000 - 3,000      |
| 渠道           | 100 - 200     | 200 - 400        | 350 - 1,000         | 500 - 1,500       | 1,500 - 5,000      |
| 合规           | 100 - 200     | 200 - 400        | 300 - 600           | 600 - 1,000       | 800 - 3,000        |
| 风控           | 100 - 200     | 200 - 400        | 400 - 600           | 600 - 1,000       | 1,000 - 3,000      |
| 运营           | 100 - 150     | 150 - 300        | 300 - 600           | 600 - 1,000       | 1,000 - 2,000      |
| 核保           | 100 - 150     | 150 - 300        | 300 - 600           | 600 - 800         | 800 - 1,300        |
| 理赔           | 100 - 150     | 150 - 300        | 300 - 500           | 500 - 700         | 700 - 1,000        |
| 数字化/电商       | 120 - 200     | 200 - 500        | 400 - 700           | 600 - 1,200       | 800 - 2,000        |
| 项目管理和战略      | 120 - 300     | 300 - 500        | 400 - 700           | 700 - 1,500       | 1,500 - 3,000      |
| 医疗健康养老       | 100 - 200     | 200 - 400        | 300 - 600           | 500 - 2,000       | 800 - 5,000        |
| 分公司 (全国一线区域) | 80 - 150      | 100 - 250        | 150 - 400           | 300 - 1,200       | 1,000 - 4,000      |
| 支公司 (全国一线区域) | n/a           | n/a              | n/a                 | 200 - 500         | 600 - 1,500        |



全国

财产险

|             | 专员<br>RMB/000 | 经理/主管<br>RMB/000 | 高级经理/处室级<br>RMB/000 | 总监/部门级<br>RMB/000 | 责任人/公司级<br>RMB/000 |
|-------------|---------------|------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| 销售/业务拓展     | 100 - 250     | 250 - 400        | 400 - 700           | 700 - 900         | 1,000 - 3,000      |
| 精算          | 100 - 250     | 250 - 400        | 400 - 600           | 600 - 1,000       | 1,000 - 3,000      |
| 核保(责任险&金融险) | 110 - 230     | 230 - 400        | 400 - 750           | 750 - 1,000       | 1,200 - 2,300      |
| 核保(财产险&工程险) | 110 - 220     | 220 - 400        | 400 - 800           | 800 - 1,000       | 1,200 - 2,300      |
| 核保(水险)      | 110 - 220     | 220 - 400        | 400 - 650           | 650 - 1,000       | 1,200 - 2,300      |
| 理赔(车险)      | 100 - 200     | 200 - 350        | 350 - 550           | 500 - 700         | 800 - 1,000        |
| 理赔(非车险)     | 100 - 200     | 200 - 400        | 400 - 700           | 650 - 900         | 800 - 1,000        |
| 风险工程师       | 180 - 300     | 300 - 500        | 500 - 700           | 700 - 900         | 1,100 - 1,300      |
| 核保运营/出单     | 100 - 130     | 130 - 260        | 260 - 450           | 450 - 650         | n/a                |
| 国际业务        | 110 - 150     | 150 - 280        | 280 - 500           | 500 - 700         | n/a                |
| 合规          | 150 - 250     | 250 - 400        | 400 - 700           | 700 - 900         | 900 - 3,000        |
| 风控          | 120 - 200     | 200 - 400        | 400 - 600           | 600 - 1,200       | 800 - 3,000        |
| 内审          | 110 - 180     | 180 - 350        | 350 - 600           | 600 - 800         | 800 - 1,500        |
| 分公司(全国一线省市) | n/a           | n/a              | n/a                 | n/a               | 1,000 - 2,000      |
| 保险经纪        | 120 - 180     | 180 - 300        | 300 - 500           | 500 - 800         | 800 - 2,500        |

再保险

|     | 专员<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监<br>RMB/000 | 负责人<br>RMB/000 |
|-----|---------------|---------------|-----------------|---------------|----------------|
| 寿险  | 200 - 350     | 350 - 500     | 400 - 800       | 700 - 2,000   | 1,500 - 5,000  |
| 财产险 | 200 - 350     | 350 - 500     | 400 - 800       | 600 - 2,300   | 1,500 - 5,000  |

消费品

## 食品与饮料

### 消费降级背景下，行业关注点回归产品本质

疫情防控转段之后的“报复性消费”，其力度和持续性都距离预期有一定差距。尽管部分地域、部分年龄的消费者为高品质、健康和功能性买单的意愿不减，但消费者回归理性的现象明显。无论是企业还是消费者都能明显感受到变化，譬如头部茶饮连锁品牌全面下调饮品价格、新消费为代表的头部食品、饮料等品牌亦遭受一定挫折。另一方面，高性价比产品更脱颖而出，以优质、健康、本地化等特点来争夺市场份额，高价位产品的销量预计将继续下滑。去年末各大电商的双十一、年货节等大促活动中，消费品品牌的成交额降幅明显，正印证了企业和消费者的关注重心都重新回到产品本质，而为宣传、话题买单的意愿锐减。

### 攻占年轻人市场后“国潮”开始退潮，新锐活下来才能成长为巨头

总书记在2024年新年讲话中专门提到“国货潮牌广受欢迎”，印证了这一行业蓬勃发展的机遇。过去2年食品饮料领域的“国潮”品牌瞄准更有消费活力的“95后”、“00后”消费群体，抓准用户对国力强势的情感认同，迅速挖掘抢占了巨大的市场潜力。这其中既有老品牌翻新推出的新产品线，又有更懂年轻人心理的创新新锐。除了国风十足的品牌和营销助攻外，各类中式饮料、中式糕点、中式烘焙品牌也善用新兴电商、内容带货等形式打开渠道。但经历了过去2年的表面繁荣后，今年以来一些饼行、点心局在内的头部国潮新锐深陷闭店、欠薪风波，证明该领域已开始进入存量市场，前期发展中大量依赖狂飙式营销、烧钱式补贴抢占市场的初创企业，将首先感受到生存压力。在2024年，新锐品牌预计仍将面临洗牌，而顶住压力存活下来的新锐则有望成长为行业巨头。大健康和保健食品、宠物相关领域，及高性价比+年轻调性的茶饮和零食门店将会持续快速扩张之势。

### 预制菜C端红利可能终结，安全营养等诸多公众疑虑待解答

预制菜作为兼顾B端、C端市场的行业新模式，在疫情期间因为满足生活、降低成本等优势因素而迅速崛起，又因为中央多份文件提及鼓励制售半成品和“净菜上市”，提升净菜、中央厨房等产业标准化等议题而逐步成为刚需。但是在最近一年疫情防控政策变化后，预制菜在C端的接受度降低、负面舆情发酵。消费者对外出就餐过程中强烈抵制预制菜，而“预制菜能否进学校食堂”等热点事件更是引发大规模公共讨论。对于预制菜行业而言，C端市场的发展红利期可能会提前结束，而公众在此过程中对食品安全、营养、配方等方面提出质疑也应得到妥善解决。另一方面，预制菜行业目前缺乏国标，欠缺统一标准，很难诞生行业和公众认可的头部品牌。如何在红利耗尽后尽快完善回应上述问题，将决定着谁能在预制菜行业的下阶段脱颖而出。

### 健康可持续仍是重要卖点

食品饮料行业的消费趋势在2023年年中逐渐回归平淡后，性价比、健康化和悦己的需求仍贯穿全年并延续至2024。不管是国内品牌还是欧美外资，能在下阶段竞争中捕获消费者的心智，核心仍在于更尊重中国人的口味和饮食习惯，以及更健康更优质更有功能化的产品。根据相关数据统计，国内健康食品行业总体市场总量为3.24万亿元，其中健康食品行业市场规模为4387亿元，是行业总市场规模的13.5%。在过去2年异军突起的功能性食品预计仍将延续其热度，而诸如取代阿巴斯甜的下一代甜味剂、精准营养类饮料和食品、非酒精领域的创新需求，都将是持续创造卖点的方向。

## 人才趋势

在2024年，食品饮料行业的人才市场继续按照“二八原则”进行着筛选和分化。少数头部优质人选继续拥有更强话语权，拥有更好的跳槽涨幅议价能力；大多数“平淡”候选人（指在经济上行期，过度依赖平台而非自我提升获得红利的候选人）会经历阶段性挑战性的职场发展。整个行业的人才需求整体处于周期性调整期，优质岗位需求仍存在但数量有限，需要借助更优的招聘渠道或猎头伙伴，以及更对称的信息获得来源。

在此背景下，行业内公司重点关注的招聘需求集中在“全域零售岗位”、“深度分销岗位”及整合营销类的“品牌管理岗位”上。企业期待候选人拥有更强的抗挫折能力、更强的跨部门沟通并实现本土化的改造。虽然整体的招聘具有挑战，但对国内民企而言将会有迎来窗口期，一些原本将外资坚定不移视为首选的优质候选人会考虑放低预期，加入民企。

就候选人侧而言，对于跳槽将持更加审慎态度，优质人选通常会要求更高的薪水涨幅作为补偿。在选择企业过程中，他们也会逐渐期待更多拥有契约精神且组织架构清晰，没有太多裙带关系的优质消费品民企，以更好地体现及实现自我价值。

过去一年中火热兴起的生成式人工智能，将会会逐步加速在食品饮料的企业应用，具体包括销售、财务、工厂和供应链的全职能的数字化和智能化等领域，推动企业向人效更高、利润更高的方向转型，由此创造出更多岗位需求。



## 零售与奢侈品

### 不确定性阴云笼罩，奢侈品在中国“卖不动了”

据麦肯锡在2023年年末发布的预测，全球时尚行业高管们普遍认为2024年行业将面临不确定性，增长仅在2%到4%区间内。这其中，地缘政治、经济波动和通胀分别视为前三大的增长风险。另根据《福布斯》杂志数据，2019年，个人奢侈品收入的三分之一来源于中国消费者；到2023年，这一比例将下降到五分之一到四分之一之间。尤其在2023年，地域分布出现了重新平衡，奢侈品行业对中国消费者的依赖程度大大降低。具体到中国的情况，不仅仅是“奢侈品+电商”的模式难以走通，线下实体店也面临顾客流失的局面。在国内各大一二线城市中，虽然有圣诞节、元旦促销的噱头，吸引力有限，消费者更趋理性。此外，头部奢侈品品牌通过涨价引发攀比的策略依旧在延续，通过涨价寄希望于高净值人群，品牌开始向买得起最高档产品的顶级客户倾斜。

### “平替”蔚然成风，国产品牌借机翻红

“不是奢牌买不起，而是平替更有性价比”的消费哲学被更多人所接受。那些溢价的品牌开始重回理智，除了一些顾虑二级市场崩盘的顶奢品牌之外，都不约而同地开始降价销售。在社交平台上，大量“平替”成了热搜关键词。以服装为例，因嫌国际大牌羽绒服价高，消费者先是寻找“平替”冲锋衣，继而再次降级为“廉替”，把军大衣炒成了热销品类。极速下沉的消费观甚至让一些没有品牌，或者说“白牌”商品开始走入聚光灯的舞台。在服饰鞋子、轻奢箱包等非刚需的领域，这一趋势格外明显。另一方面，随着国潮兴起，消费者更加注重产品的高性价比和实用度，以Z世代为代表的年轻一代消费群体开始用脚投票。以国内的运动服饰市场为例，国产运动四巨头等一众国货品牌增长势头凶猛，给外资运动头部企业带来了不少压力。此外，授权联名等低成本，高回报类业务模式抬头，也为“平替”、“廉替”们以低成本打造高级感提供了机会。

### 体育赛道势头强劲，大众品竞争趋于白热

在消费品市场的大环境下，体育领域的鞋服衣帽零售业在国内表现出色，尤其是国内一线品牌已经具备了与国际大牌抗衡的实力。根据2023年的报告数据（截至2023年11月30日），两大国际运动巨头在上半财年中来自大中华区的营收约为256.86亿元和129.70亿元。相比之下，国内四大运动品牌在去年上半年的营收分别为296.5亿元、140亿元、65亿元和43亿元，竞争已经呈现出均势。这其中有中美关系等地缘政治因素，以及2023年中国成功举办的大运会、亚运会等一系列大赛相关，而2024年是奥运年，预计中国体育品牌在零售端仍将发力。在电商平台上，运动服装和运动鞋品类抖音渠道的均价整体低于天猫。抖音平台的规模迅速增长，同时品类也在持续丰富（功能性产品逐步增加且价格低于天猫），这将进一步拉低线上整体均价，加剧竞争。

## 人才趋势

对于2024年该领域的人才趋势总体持保守乐观态度，预计能在去年基础上实现微涨。就人才市场而言，岗位数量不会有明显增涨，除销售、电商、商品、市场营销等核心岗位外，其他职能的核心岗位批复将会具有一定挑战。

由于消费端购买力下降明显，市场内的外资品牌普遍采取收缩或放缓扩张的策略。具体表现在：快时尚行业需求提升；奢侈品需求降低，预算缩减明显，而销售类人才需求提高。

由于行业内部分雇主在去年并未实现销售预期，预计在2024年的岗位需求将持保守审慎态度。但在此之外，抖音等新兴电商渠道相关的岗位增加；授权联名等低成本，高回报类业务模式抬头，由此也能催生多种新兴岗位。

由于市场将持续重新洗牌，有基础，现金流扎实的雇主有机会趁势抢占市场，而核心竞争力有限的小品牌将面临一定的生存压力。同时高端候选人多数保持谨慎观望态势，这些变化也可能会反作用于人才市场当前的风向。

## 化妆品、个护、耐消

### 电商渠道竞争加剧，新平台崛起分流老巨头客流

除了消费端的降级之外，零售消费品企业会更加重视对产品本身的投入，同时减少市场营销方面的预算，对所做的投入，会更加希望所有的营销活动能够产生立杆见影的销售转换。在美妆个护领域，抖音和小红书在2023年表现出色，势头强劲，对传统电商巨头形成了有力竞争。在去年年底的“双11”、“年货节”等平台大促活动中，“全网最低价”成了各家摆在台面上的争夺，然而最终的战报数据却难复往日辉煌，传统电商巨头的GMV总值不升反降，在全年的策略制定和复盘，反思和调整成为主旋律。与此同时，基于内容社区、KOL种草的新兴电商渠道继续蓬勃发展，内容电商吸收了老巨头们流失的大量用户。电商渠道之争进入白热化，而整个市场蛋糕未见做大甚至缩小，以导致头部阵营之间的竞争更加激烈。

### 国货品牌收割红利，顽强生长或能与欧美大牌共存

近年来，随着国货品牌在大众视野中变得更加活跃，消费者对其出色的功效和亲民的价格有了更多的认知。去年的“双11”期间，越来越多的国货品牌成功突围，在美妆和护肤品类的销售额排行榜上与深耕中国市场的欧美大牌形成了激烈竞争，被看作是国货品牌的高光时刻。

新兴的国货品牌在零售领域崛起，得益于近年来的种草电商和直播带货等消费趋势。然而经过数年的发展，部分品牌也逐渐进入了沉淀和淘汰期。特别是那些过度依

赖流量、渠道和价格战的初创品牌，它们将面临着更大的生存压力。在食品、饮料、服饰、鞋帽和美妆等领域，亏损和闭店的现象已经逐渐开始出现。在消费品品牌和渠道的竞争中，关键在于遵循“得消费者得天下”的规律，而不是仅仅依靠顶尖科技。

未来，能在中国市场生存并表现出色的企业，不仅包括具有活力的新兴国货品牌，也包括品牌、客群和供应链都非常成熟的外资品牌。在这种共存的状态下，围绕品牌、产品、数字化和供应链的竞争将继续激烈进行。

## 人才趋势

在过去一年中，品牌方雇主更倾向于从现有的客户群体中挖掘更多生意的机会，而非将更多精力和成本投入到消费者的教育过程中。由此，CRM相关的职位数量相较于往年有所增加。此外，去年企业在招聘方面普遍提高了标准，决策链路变得更长，薪资预算也更加严格管理。这导致在职候选人对于跳槽机会更加谨慎和保守，他们会将行业的发展情况、公司的稳定性、生意体量以及团队风格等因素考虑在内。对于发展势头较好的行业或公司，大部分候选人愿意接受较小幅度的涨薪、保持平薪甚至降薪，以期望为未来的职业发展奠定更好的基础。同时，候选人也出现希望能够拓宽自己在营销领域的工作范围，以便为未来的职业发展打下更坚实的基础。

关于2024年的趋势预测，雇主对员工的要求比往年更高（甚至追求完美），但同时给出的薪水并没有很大的变化和吸引力，比如控制薪水增幅/候选人平薪降薪跳槽等。企业对于候选人如何把控利润、带来及时而切实的业务转化等能力更为看重。人才端，虽然市场上看机会的候选人绝对人数变多，但头部的候选人对于薪资的增长还是会期望较高，同时优秀人才会更加谨慎地考虑外部机会。



## 市场岗位

在2024年可以重点关注IP或者品牌联名相关的职位。一些知名品牌客户会选择新增这方面的产品线和投入，以此来直接收割IP的粉丝。但此方向候选人本身就属于市场岗位中较窄的一个分支，候选人对于品牌的挑剔度也较高。此外，产品研发相关的技术岗位，候选人的不可替代性更为凸显。研发领域的候选人在今年的跳槽中，预计能够获得明显的薪资增长，可能与往年相当甚至更高的涨幅。

## 销售岗位

由于2023年市场表现整体增长乏力，新增岗位较少，大多数是萝卜坑式的替换岗位。销售管理岗位在品牌内部会收获比较大关注，因为此类岗位是直接能从一线产出销售业绩，加上消费端降级以及企业降本增效的要求，雇主对人选的要求将会更高，导致有意愿参加面试的候选人虽多，但通过率并不高。雇主和候选人两方的态度都较为保守，实现“双向奔赴”的难度不小。

## 电商渠道岗位

天猫作为电商领域的主要平台之一，近年来虽然增长势头有所减缓，但仍然是一个非常重要的渠道。作为从业人数最多、质量较高的一批候选人，进入天猫渠道的竞争也非常激烈。因此，天猫对候选人的背景要求非常高，岗位筛选非常严格，要求候选人的过往经验与该渠道高度匹配。

相比之下，京东渠道的发展相对平稳，是一个更加依赖人力资源的平台。尤其在天猫发展乏力的美妆行业，对

京东渠道的需求有所增加。除了那些已经在美妆行业接触到京东渠道的候选人，雇主也倾向于接纳在京东平台工作过或在其他强势类目如3C领域有经验的候选人。

抖音作为近两年备受瞩目的新兴电商渠道，各企业纷纷布局，并为该渠道的候选人提供较高的预算。招募抖音渠道的候选人主要分为三类：第一类是已经在品牌方负责天猫/京东主流渠道的人选，同时兼任抖音渠道；第二类是年轻且具有高潜力的直播运营人员，从职业生涯开始就专注于直播运营；第三类是从品牌方跳槽到抖音平台工作，之后重回品牌方。

## 海外岗位

随着近几年来国内消费品品牌“出海”步伐的演进，蕴含高增长潜力且尚未被充分开拓的外海市场，对于国内品牌将持续保有吸引力。从电商渠道、门店开拓到营销管理，各环节都需要既了解国外文化，又熟悉目的地国市场的“出海人才”加入。在新冠疫情防控政策调整的一年后，出国工作的壁垒不复存在之时，出海相关的岗位也会受到部分人选的青睐。这类候选人主要认为国内市场机会已经相对饱和，岗位机会有限，而海外市场则提供了更广阔的发展机会，因此更倾向于寻求在出海领域的职业机会。

## 薪资数据

| 上海        |                |               |                 |                  |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 零售        |                |               |                 |                  |
|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
| 业务拓展      | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 公关/活动营销   | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 品牌营销      | 300 - 400      | 400 - 600     | 700 - 1,000     | 1,200 - 3,000    |
| 媒介采买      | 250 - 400      | 400 - 700     | 700 - 900       | 1,200 - 2,000    |
| 创意        | 250 - 450      | 450 - 600     | 700 - 900       | 1,200 - 3,000    |
| 通路/零售渠道营销 | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 1,000 - 1,500    |
| 视觉陈列      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,200      |
| 零售管理      | 200 - 300      | 300 - 550     | 550 - 800       | 800 - 3,000      |
| 批发管理      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 培训管理      | 200 - 300      | 300 - 550     | 550 - 800       | 800 - 1,000      |
| 客户关系管理    | 200 - 300      | 300 - 550     | 550 - 850       | 1,000 - 2,000    |
| 线上/数字营销   | 200 - 450      | 450 - 650     | 650 - 850       | 1,000 - 2,000    |
| 电子商务      | 350 - 450      | 500 - 600     | 600 - 800       | 1,000 - 2,000    |
| 电商数据分析    | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 800       | 1,000 - 1,500    |
| 电商营销      | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 800       | 1,000 - 1,500    |
| 电商客服      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 1,000 - 1,200    |
| 直播        | 500 - 600      | 600 - 800     | 800 - 1,000     | 1,000 - 2,000    |
| 商品管理      | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 800       | 900 - 2,000      |
| 商品企划      | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 800       | 900 - 2,000      |
| 服装设计      | 200 - 400      | 400 - 600     | 600 - 800       | 900 - 2,000      |

上海

快速消费品/化妆品

|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 全国销售    | n/a            | 600 - 1,000   | 1,000 - 1,500   | 1,500 - 4,000    |
| 区域销售    | 250 - 400      | 400 - 800     | 800 - 1,200     | 1,200 - 2,000    |
| 销售运营    | 150 - 300      | 300 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 大客户管理   | 250 - 350      | 350 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 通路营销    | 250 - 400      | 400 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 品牌/产品营销 | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 1,200     | 1,200 - 2,500 +  |
| 数字营销    | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 900       | 1,000 - 1,800 +  |
| 电子商务营销  | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 电子商务销售  | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 1,000     | 1,000 - 2,000    |
| 电子商务    | 200 - 350      | 400 - 650     | 650 - 1,000     | 1,000 - 3,000 +  |
| 数字化转型   | 250 - 400      | 400 - 700     | 750 - 1,000     | 1,000 - 2,500 +  |
| 数据分析    | 250 - 350      | 350 - 650     | 650 - 950       | 950 - 1,500 +    |
| 公关      | 300 - 420      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 - 1,500 +  |
| 媒介采买    | 250 - 350      | 400 - 600     | 700 - 1,000     | 900 - 1,500 +    |
| 政府关系    | 220 - 350      | 350 - 500     | 500 - 800       | 800 - 2,000 +    |
| 视觉陈列    | 250 - 380      | 380 - 520     | 500 - 800       | 800 - 1,500 +    |
| 客户关系管理  | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 950       | 950 - 1,500 +    |
| 消费者洞察   | 250 - 400      | 400 - 550     | 550 - 900       | 1,000 - 3,000 +  |
| 战略      | 500 - 700      | 700 - 900     | 900 - 1,200     | 1,200 - 3,000 +  |

上海

食品饮料

|        | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|--------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 全国销售   | n/a            | 500 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 3,000 +  |
| 区域销售   | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 700       | 700 - 1,800      |
| 大客户管理  | 200 - 300      | 400 - 600     | 700 - 1,000     | 1,000 - 1,800 +  |
| 通路营销   | 200 - 300      | 350 - 600     | 600 - 900       | 1,000 - 1,800 +  |
| 品牌营销   | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 连锁店运营  | 180 - 300      | 300 - 400     | 400 - 600       | 700 +            |
| 连锁店营销  | 180 - 300      | 300 - 400     | 500 - 800       | 750 +            |
| 电子商务   | 200 - 400      | 400 - 500     | 600 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 数字营销   | 250 - 400      | 400 - 500     | 650 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 特渠及便利店 | 150 - 300      | 300 - 400     | 400 - 800       | n/a              |

餐饮解决方案

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 区域销售      | 200 - 300      | 300 - 400     | 500 - 650       | 750 +            |
| 大客户管理     | n/a            | 300 - 600     | 500 - 700       | 800 +            |
| 通路营销-食品服务 | n/a            | 350 - 600     | 600 - 700       | 700 +            |
| 品牌营销-食品服务 | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 +          |
| 销售技术支持    | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 700       | 800 +            |
| 客户服务      | 150 - 350      | 300 - 450     | 450 - 700       | 700 - 1,500      |
| 洞察与策略     | 150 - 300      | 300 - 450     | 450 - 750       | 750 - 1,200      |

上海

教育培训/国际教育

|                 | RMB/000         |               |                 |                  |
|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 大学校长            | 1,000 - 1,400   |               |                 |                  |
| 校长 (国际学校/双语学校)  | 1,000 - 1,500 + |               |                 |                  |
| 大学副校长           | 600 - 900       |               |                 |                  |
| 副校长 (国际学校/双语学校) | 600 - 800       |               |                 |                  |
|                 | 副经理<br>RMB/000  | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
| B2C销售           | 300 - 400       | 400 - 550     | 550 - 700       | 800 +            |
| 业务拓展/伙伴关系       | 300 - 400       | 400 - 500     | 600 - 800       | 800 +            |
| 运营管理 (线上/线下)    | 300 - 400       | 400 - 500     | 500 - 600       | 1,000 +          |
| 线上营销和社群运营       | 200 - 300       | 300 - 400     | 500 - 600       | 600 +            |
| 市场营销            | 300 - 400       | 400 - 500     | 500 - 600       | 600 +            |
| 教育产品            | 300 - 400       | 500 - 600     | 600 - 900       | 1,000 +          |
| 课程设计/培训         | 300 - 400       | 400 - 500     | 500 - 600       | 800 +            |
| 学术管理            | 250 - 300       | 300 - 450     | 450 - 550       | 500 +            |
| 招生/宣传           | 300 - 400       | 400 - 500     | 500 - 600       | 600 +            |

娱乐

|        | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|--------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 赞助合作   | 300 - 400      | 400 - 700     | 700 - 900       | 900 +            |
| 市场营销   | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 +            |
| 活动执行   | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 700       | 700 +            |
| 版权管理   | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 900       | 1,000 +          |
| 内容制作   | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 900       | 1,000 +          |
| 艺人管理   | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 +            |
| A&R    | 300 - 500      | 500 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 +          |
| 影视制作   | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 +            |
| 网红运营   | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 800       | 900 +            |
| 电竞市场   | 300 - 500      | 500 - 700     | 700 - 900       | 900 +            |
| 电竞商务   | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 900       | 900 +            |
| 电竞活动执行 | 250 - 350      | 350 - 450     | 450 - 800       | 900 +            |
| 俱乐部运营  | 300 - 400      | 400 - 550     | 550 - 850       | 900 +            |

上海

游戏

|         | 初级<br>RMB/000 | 中级/资深<br>RMB/000 | 高级/组长<br>RMB/000 | 首席/总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|---------------|------------------|------------------|---------------------|
| 概念设计/原画 | 200 - 400     | 400 - 700        | 700 - 900        | 1,000 +             |
| 2D角色    | 200 - 350     | 350 - 600        | 600 - 800        | 800 +               |
| 2D场景    | 200 - 350     | 350 - 600        | 600 - 800        | 800 +               |
| 3D角色    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 3D场景    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 3D动作    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| UI/UX   | 200 - 350     | 350 - 600        | 600 - 800        | 800 +               |
| 技术美术    | 300 - 500     | 500 - 800        | 800 - 1,000      | 1,200 +             |
| 系统策划    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 数值策划    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 关卡策划    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 战斗策划    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 文案策划    | 200 - 300     | 300 - 400        | 400 - 600        | 800 +               |
| 游戏发行    | 250 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 游戏运营    | 250 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 业务拓展    | 250 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 主美      | n/a           | n/a              | n/a              | 800 +               |
| 制作人     | n/a           | n/a              | n/a              | 1,000 +             |
| 总经理     | n/a           | n/a              | n/a              | 2,400 +             |

Web 3.0

|        | 初级<br>RMB/000 | 中级/资深<br>RMB/000 | 高级/组长<br>RMB/000 | 首席/总监及以上<br>RMB/000 |
|--------|---------------|------------------|------------------|---------------------|
| 虚拟人TD  | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 700        | 700 +               |
| 虚拟人动画师 | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 900        | 1,200 +             |
| 新媒体运营  | 250 - 400     | 400 - 550        | 550 - 900        | 1,000 +             |
| 产品运营   | 250 - 500     | 500 - 600        | 600 - 900        | 1,000 +             |
| BD     | 200 - 350     | 350 - 550        | 600 - 900        | 1,000 +             |
| 项目管理   | 200 - 400     | 400 - 600        | 600 - 1,000 +    | 1,200 +             |



北京

零售

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 业务拓展      | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 公关/活动营销   | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 品牌营销      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 通路/零售渠道营销 | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,200      |
| 购买/商品企划   | 200 - 400      | 400 - 550     | 550 - 1,000     | 1,000 - 1,500    |
| 视觉陈列      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,200      |
| 零售管理      | 200 - 300      | 300 - 550     | 550 - 800       | 800 - 3,000      |
| 批发管理      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 培训管理      | 200 - 300      | 300 - 550     | 550 - 800       | 800 - 1,000      |
| 客户关系管理    | 200 - 300      | 300 - 550     | 550 - 850       | 850 - 1,200      |
| 线上/数字营销   | 200 - 450      | 450 - 650     | 650 - 850       | 850 - 2,000      |
| 电子商务      | 200 - 350      | 400 - 750     | 750 - 1,000     | 1,000 - 2,000    |

快速消费品/化妆品

|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 全国销售    | n/a            | 700 - 1,000   | 1,000 - 1,500   | 1,500 - 4,000    |
| 区域销售    | 250 - 400      | 400 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 1,500    |
| 销售运营    | 150 - 300      | 300 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 大客户管理   | 250 - 400      | 400 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 通路营销    | 250 - 400      | 400 - 700     | 700 - 900       | 900 - 2,000 +    |
| 品牌/产品营销 | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 1,000     | 1,200 - 2,500 +  |
| 数字营销    | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 900       | 1,000 - 1,800 +  |
| 电子商务营销  | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 900       | 900 - 1,500 +    |
| 电子商务销售  | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 900       | 900 - 1,800      |
| 数字化转型   | 250 - 400      | 400 - 700     | 750 - 1,000     | 1,000 - 2,500 +  |
| 公关      | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 900       | 900 - 1,500 +    |
| 媒介采买    | 300 - 400      | 400 - 500     | 600 - 900       | 900 - 1,500 +    |
| 政府关系    | 220 - 350      | 350 - 500     | 500 - 800       | 800 - 2,000 +    |
| 视觉陈列    | 250 - 380      | 380 - 520     | 500 - 800       | 800 - 1,500 +    |
| 客户关系管理  | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 950       | 950 - 1,500 +    |
| 消费者洞察   | 250 - 400      | 400 - 550     | 550 - 900       | 1,000 - 3,000 +  |
| 战略      | 500 - 700      | 700 - 900     | 900 - 1,200     | 1,200 - 3,000 +  |

北京

食品饮料

|        | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|--------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 全国销售   | n/a            | 500 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 3,000 +  |
| 区域销售   | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 700       | 700 - 1,800      |
| 大客户管理  | 200 - 300      | 400 - 600     | 700 - 1,000     | 1,000 - 1,800 +  |
| 通路营销   | 200 - 300      | 350 - 600     | 600 - 900       | 1,000 - 1,800 +  |
| 品牌营销   | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 连锁店运营  | 180 - 300      | 300 - 400     | 400 - 600       | 700 +            |
| 连锁店营销  | 180 - 300      | 300 - 400     | 500 - 800       | 750 +            |
| 电子商务   | 200 - 400      | 400 - 500     | 600 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 数字营销   | 250 - 400      | 400 - 500     | 650 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 特渠及便利店 | 150 - 300      | 300 - 400     | 400 - 800       | n/a              |

餐饮解决方案

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 区域销售      | 200 - 300      | 300 - 400     | 500 - 650       | 750 +            |
| 大客户管理     | n/a            | 300 - 600     | 500 - 700       | 800 +            |
| 通路营销-食品服务 | n/a            | 350 - 600     | 600 - 700       | 700 +            |
| 品牌营销-食品服务 | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 +          |
| 销售技术支持    | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 700       | 800 +            |
| 客户服务      | 150 - 350      | 300 - 450     | 450 - 700       | 700 - 1,500      |
| 洞察与策略     | 150 - 300      | 300 - 450     | 450 - 750       | 750 - 1,200      |

北京

教育及培训

|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| B2C销售   | n/a            | 200 - 300     | 300 - 500       | 500 +            |
| 渠道管理    | n/a            | 300 - 500     | 500 - 1,000     | 1,000 +          |
| 市场管理    | n/a            | 400 - 600     | 600 - 800       | 800 +            |
| 公关/活动营销 | n/a            | 200 - 400     | 400 - 600       | 600 +            |
| 数字营销    | n/a            | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 +            |
| 用户运营    | n/a            | 400 - 600     | 600 - 800       | 600 +            |
| 产品运营    | n/a            | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 +            |
| 教学教研    | n/a            | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 +            |

国际学校

|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 校长      | n/a            | n/a           | n/a             | 1,000 +          |
| 运营管理    | n/a            | 300 - 400     | 400 - 500       | 500 +            |
| 教学管理    | n/a            | 300 - 400     | 400 - 500       | 500 +            |
| 市场管理和招生 | n/a            | 300 - 400     | 400 - 500       | 500 +            |

广州

零售

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 业务拓展      | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 公关/活动营销   | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 品牌营销      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 通路/零售渠道营销 | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 购买/商品企划   | 200 - 400      | 400 - 550     | 550 - 1,000     | 1,000 - 2,000    |
| 视觉陈列      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,200      |
| 零售管理      | 200 - 300      | 300 - 550     | 550 - 800       | 800 - 3,000      |
| 批发管理      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 培训管理      | 200 - 300      | 300 - 550     | 550 - 800       | 800 - 1,000      |
| 客户关系管理    | 200 - 300      | 300 - 550     | 550 - 850       | 850 - 1,200      |
| 线上/数字营销   | 200 - 450      | 450 - 650     | 650 - 850       | 850 - 2,000      |
| 电子商务      | 200 - 350      | 400 - 750     | 750 - 1,000     | 1,000 - 2,000    |

快速消费品/化妆品

|          | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 全国销售     | n/a            | 600 - 1,000   | 1,000 - 1,500   | 1,500 - 4,000    |
| 区域销售     | 250 - 400      | 400 - 800     | 800 - 1,200     | 1,200 - 2,000    |
| 销售运营     | 200 - 300      | 300 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 大客户管理    | 250 - 350      | 350 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 通路营销     | 250 - 400      | 400 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 品牌/产品营销  | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 1,200     | 1,200 - 2,500 +  |
| 数字营销     | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 - 1,800 +  |
| 电子商务营销   | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 电子商务客户管理 | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 1,000     | 1,000 - 2,000    |
| 电子商务     | 200 - 350      | 400 - 650     | 650 - 1,000     | 1,000 - 3,000 +  |
| 公关       | 300 - 420      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 - 1,500 +  |
| 政府关系     | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 800       | 800 - 2,000 +    |
| 视觉陈列     | 250 - 380      | 380 - 520     | 500 - 800       | 800 - 1,500 +    |
| 客户关系管理   | 250 - 400      | 400 - 650     | 650 - 950       | 950 - 1,500 +    |
| 消费者洞察    | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 - 3,000 +  |
| 战略       | 500 - 700      | 700 - 900     | 900 - 1,200     | 1,200 - 3,000 +  |

广州

食品饮料

|        | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|--------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 全国销售   | n/a            | 600 - 800     | 800 - 1,000     | 1,000 - 4,000    |
| 区域销售   | 250 - 350      | 350 - 600     | 600 - 800       | 800 - 2,000      |
| 大客户管理  | 250 - 400      | 400 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 通路营销   | 250 - 350      | 350 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 品牌营销   | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 - 2,000 +  |
| 连锁店运营  | 200 - 300      | 300 - 400     | 400 - 600       | 700 +            |
| 连锁店营销  | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 900 +            |
| 电子商务   | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 - 3,000 +  |
| 数字营销   | 300 - 400      | 400 - 650     | 650 - 1,000     | 1,000 - 2,500 +  |
| 特渠及便利店 | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 800       | n/a              |

餐饮解决方案

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 区域销售      | 200 - 300      | 300 - 400     | 500 - 650       | 750 +            |
| 大客户管理     | n/a            | 300 - 600     | 500 - 700       | 800 +            |
| 通路营销-食品服务 | n/a            | 350 - 600     | 600 - 700       | 700 +            |
| 品牌营销-食品服务 | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 1,000 +          |
| 销售技术支持    | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 700       | 800 +            |
| 客户服务      | 150 - 350      | 300 - 450     | 450 - 700       | 700 - 1,500      |
| 洞察与策略     | 150 - 300      | 300 - 450     | 450 - 750       | 750 - 1,300      |

医疗健康与生命科学



去年是疫情管控政策调整后的第一年，医疗健康行业在研发、生产、流通等诸环节的限制因素相应减少，此外“健康防护第一责任人”意识深入人心，大众寻医问药、健康生活的刚性需求持续被激发，医疗健康整体及各细分市场稳健复苏。去年第四季度以来，明显感受到回暖迹象，国内几家知名药企出海药物获得国际认可，出海捷报频传；在政策层面上，年底的国谈结束，规则越来越明确并且较为温和，企业的预测能力也更强。谈判的第一天，300家药企的股价纷纷上涨，这在过去是罕见的，给产业带来了积极的信号。在实际业务中，翰德观察到一些成功进入医保的企业加快布局商业化团队，以满足新产品上市的需求。此外，外资药械公司对中国市场持续看好，并建立本地化生产基地来满足市场需求。同时，企业对出海人才的需求也在增加，以拓展海外市场，以及银发经济相关的康养，AI+医疗，器械领域中的新技术独角兽等的迸发，都反映了医疗健康行业对商业化团队、本地化生产和国际化拓展的重视，为相关专业人才创造了更多的就业机会。然而，尽管整体趋势向好，但自去年下半年以来，国家在医疗反腐层面采取了严厉的措施，并推行集采和降本增效政策，还是对医疗及其上下游市场产生了影响。这导致大多数企业在对各类专业人才的需求上更为严格、审慎。

## 人才趋势

### 医药行业降本增效审慎招人，“出海”或释放新需求

作为医药研发的核心部分，医学板块在过去一年中的市场整体需求对比前几年明显减少，且招聘要求变高。这一现象主要是由降本增效的行业普遍压力所致，尤其是初创企业，资金压力使其对开展临床试验、招募临床开发人才所投入的成本愈加严格而审慎，相应用人需求减少，标准提高，但医药行业的研发热度较高的治疗领域从“以肿瘤为主”转为“肿瘤和非肿瘤”（内分泌代谢、免疫等领域）共同发展，非肿瘤领域人才明显需求增加，新技术如核药、小核酸、细胞基因治疗等受到更多关注。预计2024年，总体大部分企业对于薪资调整可能持保守态度，候选人预期也将相应放低。

但这一压力有可能随着国内医药公司“出海”步伐的加快，而得到一定程度缓解。医药企业在成功“出海”后将赢得更多资金支持后续研发，由此带来市场的回暖和人才需求的回升。在此过程中，企业需要持续提高自身研发项目的质量和创新性，熟悉和化解各类政策壁垒，规避“退货”的风险。

创新药市场广阔，跨国药企具备丰富的现金储备，逐步形成“大鱼吃小鱼”的趋势。而国内本土的创新型企业，受限于资金的压力，或被收购或宣告破产。创新药市场逐步白热化，“出海”虽然带来新机遇，但也伴随着巨大的挑战，整体招聘需求仍然处于比较谨慎保守的状态。

### 医药研发长期向好但短期严峻，红海领域挤泡沫去水分

在医药研发领域，包括早期研发、临床前开发、转化医学、注册和临床运营等职能方面，短期的趋势预测仍然严峻。这主要是因为宏观和行业市场缓慢复苏的过程中，医药研发的红海领域正面临淘汰的阶段，而蓝海领域仍存在技术能力和商业前景的不确定性。此外，研发创新需要较长的周期，短期内的增长速度可能会放缓。然而，从长期的角度来看，创新药物的研发在国家政策的支持下仍在不断寻求突破和创新。技术迭代也在持续推进。此外，医药行业在国内和全球市场都有广阔的受众，这为其带来了理性乐观的态度。

在此背景下，未来短期内医药研发人才处于“挤泡沫”、“去水分”阶段。红海领域的药企泡沫收缩，冗余部分出局，市场整体公司体量减小，不合格人选被淘汰的速度会加快，直至最终回归稳定。尽管有过硬专业能力的医药人才受影响较小，但在新增机会较少、涨幅预期偏低的背景下，在职人才跳槽意愿普遍较低，2024年整体跳槽涨幅预计不超过10%。

技术能力上，国内医药研发与国外同业的差距依旧明显，需借助政策、资金等方面扶持继续寻求创新。这对于相关企业的创新实力、落地能力都提出极高要求，也意味着人才供需对于企业和候选人双方的不确定性。在此背景下，双方持观望态度的概率较高。

### CDE利好政策频出，商业化职能聚焦升级

在过去一年，中国医疗健康行业投融资热度高居全球第二，但融资数量（649次）和金额降幅（57亿美元）均为近5年来的最低。具体到企业经营效果上，国内上市公司半年报显示，超过一半的企业收入和利润实现双增长，但亏损企业数量也在增多，呈现出两级分化严重的趋势。

有利因素方面，2023年7月，中国国家药监局药品审评中心（CDE）发布3项指导原则，鼓励有临床价值的真

创新，避免多靶点适应症的内卷，为真正创新的企业提供更健康良性的发展机会。此外，CDE在近两年多次发布政策，为创新药上市许可按下“加速键”，新药获批上市增多，新药商业化加快，由此拉动行业内人才的需求，促进良性流转。

在2024年，商业化职能方面的岗位(包括市场、销售、市场准入、商业运营和效能)预计会以企业内部消化为优先，外招的要求严苛且周期较长，竞争激烈，且多来自新兴职能或者阶段性的重点补充，尤其聚焦于企业的出海业务：海外业务拓展、对外授权、联盟管理 alliance management以及医疗ESG等相关职能。除此之外，裁员优化可能依然是2024年行业内的高频词，平均薪资平移甚至降薪还将成为主要趋势，但预测将逐渐接近尾声。

### 医药公司青睐消费品背景人才，医美齿科对高素质复合型人才友好

在处方药零售和消费医疗板块，岗位继续稳定增加，值得关注的趋势是，外资医药公司会更关注管线的投入和商业化节奏，着重于药房和电商的布局；继药房之后，O2O和电商渠道将继续成为零售中的增量市场。因此在合规范围内，大批愿意尝试医药行业机会的消费品候选人，尤其是拥有电商和O2O领域背景的候选人，可着重关注外资药厂新增的相关人才需求。

本土大型内资医药公司一方面优化产品组合，敏捷布局一些不受医保和集采限制的消费类医疗管线；另一方面会在商业化层面靠拢外资的商业分工。因此，有相关背景的外资商业化的高管若能适应接受民营企业文化和节奏，在2024年将会成为本土药企追逐的对象。

医美行业进入设备耗材细分化发展，注射类医美耗材对于证照管控更加严格，销售类岗位需求增加明显。更多医药的市场候选人更愿意转型到消费类医疗行业，包括

医美、齿科等。宏观政策层面，国家对齿科、医美等细分领域持逐步放宽和鼓励的态度，但合规层面持续收紧，这一趋势为较高素质的跨行业候选人创造更多、更快的职场跃迁机会。

在医美行业，除了继续专注于管线收购合并外，公司更倾向于通过积极接近社交媒体上的C端KOL（关键意见领袖）来获取更多市场曝光的机会。这意味着相关企业对于拥有C端市场经验的高管职位的需求将增加。特别是对于那些具有美妆消费品公司市场背景的候选人，在2024年将有更多转型机会，因为市场对于消费医疗的前景持乐观态度。

人工智能促进和取代作用皆有，新赛道诞生新机会

近年来，人工智能在医药研发领域的应用备受瞩目，它可以更快、更方便地辅助制药研发。许多医药企业开始转型为服务商，利用生成式人工智能为药企提供研发服务。这一转型导致了一部分人员的被动离职。在2024年，这种影响将继续存在并加剧。

人工智能的兴起对医疗健康领域的人才需求产生了正反两方面的影响。首先，人工智能技术对于某些研发技术岗位既有促进作用，又有替代作用。企业和技术岗员工可以利用人工智能技术来优化工作流程，提高工作效率。这意味着一些传统的研发技术岗位可能会面临需求减少的情况，尤其是那些初级流程性技术岗位。

另一方面，人工智能与医疗相结合的细分领域备受关注。例如，利用人工智能技术进行医学影像分析、疾病诊断和医疗数据分析等方面。在这些领域，相关技术的发展和应用为企业带来了新的商机和创新机会。因此，与此相关的商务拓展（BD）岗位的需求可能会增加。BD岗位需要寻找合适的合作伙伴，推动技术的商业化应用，并开展市场调研和业务拓展等工作。

医疗反腐重拳出击，对多领域影响深远漫长

2023年下半年以来，国家出重拳打击全国医药领域腐败问题，“史上最严医疗反腐”成为今年行业关键词，对于传统医院端、商业化职能等领域的人才需求都造成不小的影响。例如，传统医院端销售市场受反腐、集采等因素影响，招聘职位有下降趋势，对于销售的学术要求上升。“医疗反腐”背景之下传统医院端的职位要求更高，涨幅更有限，候选人甚至通过平薪、降薪得以入职好的岗位。去年12月18日，国家卫生健康委员会发布了《大型医院巡查工作方案（2023-2026年度）》，这意味着整治行动的影响将是深远且长期的，将持续影响医疗健康领域在未来几年的人才需求。这波整治行动将进一步推动医疗行业的规范化和透明化，对于医疗健康相关领域的人才需求提出了更高的要求。



薪资数据

研发

医药板块

综合管理

|         | 大型外资公司          |               |                 | 中小型公司           |               |                 |
|---------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|         | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 首席科学家   | n/a             | n/a           | n/a             | 1,500 - 2,000   | 2,000 - 3,000 | 3,000 +         |
| 首席技术官   | n/a             | n/a           | n/a             | 1,500 - 2,000   | 2,000 - 3,000 | 3,000 +         |
| 转化医学负责人 | 1,200 - 1,500   | 1,500 - 1,800 | 1,800 +         | 1,000 - 1,200   | 1,200 - 1,500 | 1,500 - 1,800   |
| 临床运营负责人 | 1,200 - 1,500   | 1,500 - 1,800 | 1,800 +         | 900 - 1,000     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 2,000   |
| 注册负责人   | 1,200 - 1,500   | 1,500 - 1,800 | 1,800 +         | 1,000 - 1,200   | 1,200 - 1,500 | 1,500 - 1,800   |

|             | 大型外资公司         |                    |                   | 中小型公司          |                    |                   |
|-------------|----------------|--------------------|-------------------|----------------|--------------------|-------------------|
|             | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 早期研发-生物学家   | 300 - 400      | 400 - 800          | 800 - 1,500       | 350 - 500      | 500 - 700          | 700 - 1,500       |
| 早期研发-化学家    | 300 - 400      | 400 - 800          | 800 - 1,500       | 350 - 500      | 500 - 700          | 700 - 1,500       |
| 临床前研究-药理毒理  | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 900         | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 900         |
| 临床前研究-PK/PD | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 900         | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 900         |
| 工艺开发        | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 900         | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 1,200       |
| 制剂开发        | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 900         | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 1,000       |
| CMC分析       | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 900         | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 900         |
| CMC项目管理     | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 900         | 300 - 400      | 400 - 600          | 600 - 900         |
| 转化医学        | 300 - 500      | 500 - 800          | 800 - 1,200       | 300 - 500      | 500 - 800          | 800 - 1,500       |
| 临床药理        | 300 - 500      | 500 - 800          | 800 - 1,200       | 300 - 400      | 400 - 800          | 800 - 1,200       |
| 药物注册        | 300 - 500      | 500 - 800          | 800 - 1,200       | 300 - 400      | 400 - 700          | 700 - 1,200       |
| 临床运营-监察     | 400 - 500      | 500 - 800          | 800 - 1,500       | 300 - 400      | 400 - 700          | 700 - 1,500       |
| 临床运营-质量     | 400 - 500      | 500 - 800          | 800 - 1,500       | 300 - 400      | 400 - 700          | 700 - 1,000       |

生产制造与质量

医药板块

工艺开发

|           | 大型外资公司          |                    |                   | 中小型企业           |                    |                   |
|-----------|-----------------|--------------------|-------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
|           | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000      | 70分位<br>RMB/000   | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000      | 70分位<br>RMB/000   |
| 工艺开发负责人   | 1,500 - 2,500   | 2,500 - 3,000      | 3,000 +           | 1,200 - 2,000   | 2,000 - 2,500      | 2,500 +           |
|           |                 |                    |                   |                 |                    |                   |
|           | 大型外资公司          |                    |                   | 中小型企业           |                    |                   |
|           | 副经理<br>RMB/000  | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000  | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 生物医药/生物科技 | 350 - 450       | 450 - 650          | 650 - 1,500       | 280 - 400       | 400 - 600          | 600 - 1,200       |
| 小分子制剂     | 250 - 350       | 350 - 500          | 500 - 1,500       | 230 - 330       | 330 - 480          | 480 - 1,000       |

CMC项目管理

|             | 大型外资公司          |                    |                   | 中小型企业           |                    |                   |
|-------------|-----------------|--------------------|-------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
|             | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000      | 70分位<br>RMB/000   | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000      | 70分位<br>RMB/000   |
| CMC 项目管理负责人 | 1,500 - 2,500   | 2,500 - 3,000      | 3,000 +           | 1,300 - 2,000   | 2,000 - 2,500      | 2,500 +           |
|             |                 |                    |                   |                 |                    |                   |
|             | 大型外资公司          |                    |                   | 中小型企业           |                    |                   |
|             | 副经理<br>RMB/000  | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000  | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 生物医药/生物科技   | 350 - 500       | 500 - 800          | 800 - 1,500       | 330 - 420       | 420 - 550          | 550 - 1,300       |
| 小分子制剂       | 300 - 350       | 350 - 600          | 600 - 1,300       | 280 - 350       | 350 - 480          | 480 - 1,000       |

生产制造与质量

医药板块

综合管理

|           | 大型外资公司          |                    |                   | 中小型企业           |                    |                   |
|-----------|-----------------|--------------------|-------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
|           | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000      | 70分位<br>RMB/000   | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000      | 70分位<br>RMB/000   |
| 总经理       | 1,800 - 2,500   | 2,500 - 4,000      | 4,000 +           | 1,200 - 1,800   | 1,800 - 2,500      | 2,500 - 3,500     |
| 事业部负责人    | 1,000 - 1,500   | 1,500 - 2,000      | 2,000 - 2,500     | 800 - 1,000     | 1,000 - 1,500      | 1,500 - 2,500     |
|           |                 |                    |                   |                 |                    |                   |
|           | 大型外资公司          |                    |                   | 中小型企业           |                    |                   |
|           | 副经理<br>RMB/000  | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000  | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 生物医药/生物科技 | 300 - 400       | 400 - 800          | 800 - 1,500       | 250 - 300       | 300 - 700          | 700 - 1,300       |
| 小分子制剂     | 250 - 350       | 350 - 600          | 600 - 2,000       | 200 - 300       | 300 - 500          | 500 - 1,200       |

生产/工程运营

|           | 大型外资公司          |                    |                   | 中小型企业           |                    |                   |
|-----------|-----------------|--------------------|-------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
|           | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000      | 70分位<br>RMB/000   | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000      | 70分位<br>RMB/000   |
| 生产负责人     | 1,300 - 1,800   | 1,800 - 3,000      | 3,000 +           | 1,000 - 1,500   | 1,500 - 2,500      | 2,500 +           |
|           |                 |                    |                   |                 |                    |                   |
|           | 大型外资公司          |                    |                   | 中小型企业           |                    |                   |
|           | 副经理<br>RMB/000  | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000  | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 生物医药/生物科技 | 300 - 350       | 350 - 700          | 700 - 1,300       | 250 - 350       | 350 - 600          | 600 - 1,000       |
| 小分子制剂     | 280 - 380       | 380 - 550          | 550 - 1,200       | 230 - 280       | 280 - 500          | 500 - 850         |
| 工程管理      | 300 - 450       | 450 - 700          | 700 - 1,500       | 250 - 300       | 300 - 500          | 500 - 1,300       |
| 环境健康安全    | 250 - 450       | 450 - 700          | 700 - 1,600       | 250 - 350       | 350 - 500          | 500 - 800         |
| 精益管理      | 300 - 450       | 450 - 800          | 800 - 1,200       | 250 - 350       | 350 - 600          | 600 - 800         |



生产制造与质量

医药板块

| 质量管理  |                 |               |                 |                 |               |                 |
|-------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|       | 大型外资公司          |               |                 | 中小型公司           |               |                 |
|       | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 质量负责人 | 1,500 - 2,500   | 2,500 - 3,000 | 3,000 +         | 1,200 - 2,000   | 2,000 - 2,500 | 2,500 +         |

GXP质量保证

|           | 大型外资公司         |                    |                   | 中小型公司          |                    |                   |
|-----------|----------------|--------------------|-------------------|----------------|--------------------|-------------------|
|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 生物医药/生物科技 | 250 - 450      | 450 - 700          | 700 - 2,000       | 200 - 400      | 400 - 700          | 700 - 1,500       |
| 小分子制剂     | 300 - 400      | 400 - 700          | 700 - 1,600       | 250 - 400      | 400 - 700          | 700 - 1,200       |

现场质量管理

|           | 大型外资公司         |                    |                   | 中小型公司          |                    |                   |
|-----------|----------------|--------------------|-------------------|----------------|--------------------|-------------------|
|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 生物医药/生物科技 | 300 - 450      | 450 - 750          | 750 - 2,000       | 350 - 400      | 400 - 700          | 700 - 1,200       |
| 小分子制剂     | 250 - 350      | 350 - 600          | 600 - 1,600       | 250 - 350      | 350 - 500          | 500 - 700         |

质量审计/供应商质量管理

|           | 大型外资公司         |                    |                   | 中小型公司          |                    |                   |
|-----------|----------------|--------------------|-------------------|----------------|--------------------|-------------------|
|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 生物医药/生物科技 | 350 - 500      | 500 - 800          | 800 - 2,000       | 350 - 450      | 450 - 700          | 700 - 1,500       |
| 小分子制剂     | 250 - 350      | 350 - 600          | 650 - 1,600       | 250 - 350      | 350 - 500          | 500 - 700         |

生产制造与质量

医药板块

| 分析方法开发/质量控制 |                |                    |                   |                |                    |                   |
|-------------|----------------|--------------------|-------------------|----------------|--------------------|-------------------|
|             | 大型外资公司         |                    |                   | 中小型公司          |                    |                   |
|             | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 生物医药/生物科技   | 300 - 350      | 350 - 680          | 680 - 1,500       | 230 - 300      | 300 - 600          | 600 - 1,200       |
| 小分子制剂       | 220 - 300      | 300 - 600          | 600 - 1,200       | 230 - 300      | 300 - 500          | 500 - 1,200       |

上市后质量管理

|           | 大型外资公司         |                    |                   | 中小型公司          |                    |                   |
|-----------|----------------|--------------------|-------------------|----------------|--------------------|-------------------|
|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 生物医药/生物科技 | 300 - 400      | 400 - 800          | 800 - 1,500       | 250 - 350      | 350 - 600          | 600 - 1,200       |
| 小分子制剂     | 250 - 350      | 350 - 680          | 680 - 1,200       | 220 - 330      | 330 - 500          | 500 - 800         |

验证管理(工艺/设备/计算机信息化)

|           | 大型外资公司         |                    |                   | 中小型公司          |                    |                   |
|-----------|----------------|--------------------|-------------------|----------------|--------------------|-------------------|
|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 生物医药/生物科技 | 280 - 450      | 450 - 680          | 680 - 1,200       | 250 - 350      | 350 - 600          | 600 - 1,200       |
| 小分子制剂     | 250 - 350      | 350 - 700          | 700 - 1,000       | 250 - 350      | 350 - 600          | 600 - 900         |

医学

医药板块

临床开发

|            | 大型外资公司          |               |                 | 中小型公司           |               |                 |
|------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|            | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 首席医学官      | 2,000 - 2,500   | 2,500 - 3,500 | 3,500 +         | 1,500 - 2,000   | 2,000 - 3,000 | 3,000 +         |
| (高级) 医学总监  | 1,200 - 1,300   | 1,300 - 1,500 | 1,500 - 1,800   | 900 - 1,100     | 1,100 - 1,300 | 1,300 - 1,500   |
| 高级医学经理/副总监 | 600 - 700       | 700 - 900     | 900 - 1,200     | 500 - 600       | 600 - 800     | 800 - 1,000     |
| 医学经理       | 300 - 400       | 400 - 600     | 600 - 700       | 300 - 350       | 350 - 400     | 400 - 500       |
| 药物安全/警戒负责人 | 700 - 900       | 900 - 1,000   | 1,000 - 1,200   | 600 - 800       | 800 - 900     | 900 - 1,100     |
| 药物安全/警戒医师  | 400 - 500       | 500 - 700     | 700 - 800       | 300 - 400       | 400 - 600     | 600 - 800       |
| 医学写作负责人    | 700 - 800       | 800 - 900     | 900 - 1,000     | 500 - 600       | 600 - 700     | 700 - 900       |
| 医学写作       | 150 - 300       | 300 - 500     | 500 - 700       | 200 - 300       | 300 - 400     | 400 - 600       |

医学事务

|            | 大型外资公司          |               |                 | 中小型公司           |               |                 |
|------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|            | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 治疗领域负责人    | 800 - 1,000     | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,800   | 600 - 800       | 800 - 1,000   | 1,000 - 1,500   |
| 高级医学经理/副总监 | 600 - 800       | 800 - 1,000   | 1,000 - 1,200   | 350 - 500       | 500 - 700     | 700 - 900       |
| 医学顾问       | 350 - 450       | 450 - 700     | 600 - 850       | 260 - 400       | 350 - 600     | 500 - 700       |
| 医学联络负责人    | 600 - 800       | 800 - 1,000   | 1,000 - 1,200   | 600 - 800       | 800 - 900     | 900 - 1,000     |
| 医学联络经理     | 400 - 500       | 500 - 650     | 650 - 750       | 350 - 500       | 500 - 600     | 600 - 700       |
| 医学联络官      | 200 - 350       | 350 - 450     | 450 - 700       | 200 - 350       | 350 - 450     | 450 - 500       |
| 医学合规       | 500 - 600       | 600 - 800     | 800 - 1,000     | 400 - 500       | 500 - 700     | 700 - 900       |
| 医学优化       | 500 - 600       | 600 - 800     | 800 - 1,000     | 400 - 500       | 500 - 700     | 700 - 900       |

医学

医药板块

数理统计

|         | 大型外资公司          |               |                 | 中小型公司           |               |                 |
|---------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|         | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 数理统计负责人 | 1,000 - 1,200   | 1,200 - 1,500 | 1,500 - 1,800   | 900 - 1,100     | 1,100 - 1,300 | 1,300 - 1,600   |
| 生物统计师   | 400 - 600       | 600 - 900     | 900 - 1,500     | 350 - 500       | 500 - 800     | 800 - 1,200     |
| 统计编程    | 300 - 500       | 500 - 700     | 700 - 1,200     | 300 - 450       | 450 - 700     | 700 - 1,000     |
| 数据管理    | 300 - 400       | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 250 - 400       | 400 - 600     | 600 - 900       |

真实世界证据/药物经济学

|           | 大型外资公司          |               |                 |
|-----------|-----------------|---------------|-----------------|
|           | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 卫生经济与结果研究 | 400 - 600       | 600 - 900     | 900 - 1,500     |
| 真实世界证据    | 400 - 600       | 600 - 900     | 900 - 1,800     |

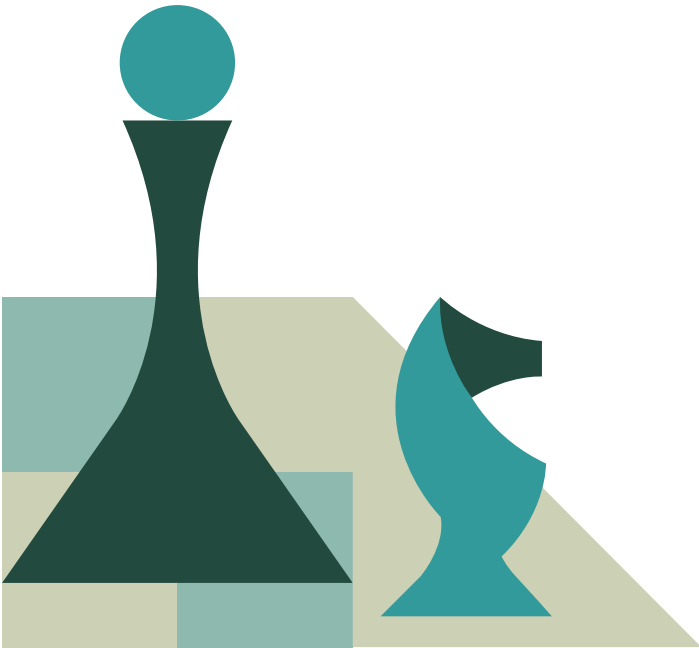
BD与战略

医药板块

综合管理

|       | 大型外资公司          |               |                 | 中小型公司           |               |                 |
|-------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|       | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 首席商务官 | 2,000 - 2,500   | 2,500 - 3,000 | 3,000 +         | 1,500 - 2,000   | 2,000 - 3,000 | 3,000 +         |

|      | 大型外资公司         |                    |                   | 中小型公司          |                    |                   |
|------|----------------|--------------------|-------------------|----------------|--------------------|-------------------|
|      | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 商务拓展 | 300 - 400      | 400 - 1,000        | 1,000 - 2,000     | 250 - 300      | 300 - 800          | 800 - 1,500       |
| 联盟管理 | 250 - 350      | 350 - 800          | 800 - 2,000       | 250 - 300      | 300 - 600          | 600 - 2,000       |
| 战略规划 | 300 - 450      | 450 - 1,000        | 1,000 - 2,500     | 250 - 300      | 300 - 800          | 800 - 2,000       |
| 业务总参 | n/a            | 600 - 1,000        | 1,000 - 1,800     | n/a            | 400 - 800          | 800 - 1,500       |



销售与市场

医药板块

综合管理

|        | 大型外资公司          |               |                 | 中小型公司           |               |                 |
|--------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|        | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 总经理    | n/a             | 2,800 - 3,500 | 3,500 - 5,000   | 1,500 - 1,500   | 1,500 - 2,000 | 2,500 - 3,500   |
| 事业部负责人 | n/a             | 2,000 - 2,500 | 2,500 - 3,000   | 600 - 800       | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 2,300   |

| 销售市场/商业支持     |                |                    |                   |                |                    |                   |
|---------------|----------------|--------------------|-------------------|----------------|--------------------|-------------------|
|               | 大型外资公司         |                    |                   | 中小型公司          |                    |                   |
|               | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 销售队伍效力/销售效率优化 | 300 - 400      | 450 - 850          | 900 - 1,500       | 300 - 400      | 400 - 650          | 650 - 1,300       |
| 销售培训          | 300 - 500      | 450 - 700          | 700 - 1,100       | 300 - 400      | 400 - 650          | 650 - 1,200       |
| 大客户管理         | 300 - 600      | 500 - 1,000        | 1,000 - 1,500     | n/a            | 400 - 700          | 800 - 1,200       |
| 销售            | n/a            | 600 - 1,000        | 1,000 - 1,800     | n/a            | 500 - 800          | 800 - 1,500       |

| 市场   |                            |                 |                         |                            |                 |                         |
|------|----------------------------|-----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------|-------------------------|
|      | 大型外资公司                     |                 |                         | 中小型公司                      |                 |                         |
|      | 产品经理/<br>高级产品经理<br>RMB/000 | 市场经理<br>RMB/000 | 市场副总监<br>及以上<br>RMB/000 | 产品经理/<br>高级产品经理<br>RMB/000 | 市场经理<br>RMB/000 | 市场副总监<br>及以上<br>RMB/000 |
| 中央市场 | 400 - 800                  | 800 - 1,000     | 900 - 1,800             | 400 - 700                  | 700 - 1,000     | 900 - 1,800             |
| 区域市场 | n/a                        | 500 - 700       | 800 - 1,000             | n/a                        | 500 - 650       | 650 - 900               |



销售与市场

医药板块

政务/准入/传播

|      | 大型外资公司            |                         |                  | 中小型公司          |                        |                       |
|------|-------------------|-------------------------|------------------|----------------|------------------------|-----------------------|
|      | 副经理/经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>及副总监<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>及高级经理<br>RMB/000 | 副总监<br>及以上<br>RMB/000 |
| 政府事务 | 350 - 550         | 550 - 900               | 900 - 2,500      | 350 - 550      | 550 - 900              | 850 - 1,500           |
| 市场准入 | 450 - 600         | 750 - 1,500             | 1,000 - 2,000    | 200 - 350      | 450 - 700              | 700 - 1,500           |
| 准入策略 | 400 - 700         | 550 - 1,000             | 1,000 - 1,800    | 400 - 700      | 450 - 1,000            | 1,000 - 1,500         |
| 公关传播 | 400 - 600         | 600 - 1,300             | 1,000 - 2,000    | 300 - 500      | 500 - 900              | 700 - 1,500           |

处方药零售

|       | 大型外资公司            |                         |                  | 中小型公司          |                        |                       |
|-------|-------------------|-------------------------|------------------|----------------|------------------------|-----------------------|
|       | 副经理/经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>及副总监<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>及高级经理<br>RMB/000 | 副总监<br>及以上<br>RMB/000 |
| 零售市场  | 350 - 550         | 550 - 900               | 850 - 1,500      | 350 - 550      | 550 - 900              | 850 - 1,500           |
| 零售NKA | 450 - 600         | 750 - 1,200             | 900 - 1,500      | 200 - 350      | 450 - 700              | 700 - 1,500           |
| 零售电商  | 400 - 700         | 700 - 1,000             | 1,000 - 2,500    | 400 - 700      | 550 - 1,000            | 1,000 - 1,500         |
| 零售O2O | 300 - 500         | 500 - 1,000             | 900 - 1,500      | 300 - 500      | 500 - 900              | 700 - 1,200           |

医美

|      | 大型外资公司            |                         |                  | 中小型公司          |                        |                       |
|------|-------------------|-------------------------|------------------|----------------|------------------------|-----------------------|
|      | 副经理/经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>及副总监<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>及高级经理<br>RMB/000 | 副总监<br>及以上<br>RMB/000 |
| 中央市场 | 350 - 550         | 550 - 900               | 850 - 2,500      | 350 - 550      | 450 - 700              | 600 - 1,000           |
| 销售管理 | 300 - 600         | 600 - 1,000             | 900 - 1,800      | 200 - 350      | 350 - 700              | 600 - 1,000           |

数字化与创新

医药板块

综合管理

|            | 大型外资公司          |                     |                  |
|------------|-----------------|---------------------|------------------|
|            | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000       | 70分位<br>RMB/000  |
| 首席数字官      | n/a             | 1,200 - 1,800       | 1,800 - 3,500    |
|            | 经理<br>RMB/000   | 高级经理及副总监<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|            |                 |                     |                  |
| 数字化战略      | 350 - 600       | 600 - 900           | 800 - 1,500      |
| 数字化转型及创新   | 350 - 600       | 600 - 900           | 800 - 1,500      |
| 数字化全渠道管理   | 350 - 600       | 600 - 900           | 800 - 1,500      |
| 数据治理       | 350 - 600       | 600 - 900           | 800 - 1,200      |
| 数字化业务合作伙伴  | 350 - 600       | 600 - 900           | 800 - 1,200      |
| 数字化生态圈平台管理 | 350 - 600       | 600 - 900           | 800 - 1,500      |
| 数据管理及应用    | 350 - 600       | 600 - 900           | 800 - 1,300      |

综合管理

|                | 互联网医疗及生物科技公司    |               |                 |
|----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|                | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| CEO            | n/a             | 1,000 - 2,000 | 2,000 - 4,000   |
| COO            | n/a             | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 3,000   |
| CDO            | n/a             | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 3,000   |
| VP/事业部负责人      | n/a             | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 2,500   |
| 数字疗法 (DTx) 负责人 | n/a             | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 3,000   |
| AI药物研发负责人      | n/a             | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 3,000   |

数字化与创新

医药板块

前台

|         | 经理<br>RMB/000 | 高级经理及副总监<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|---------------|---------------------|------------------|
| 销售及商务开发 | 300 - 450     | 450 - 800           | 800 - 1,500      |
| 售前      | 300 - 450     | 450 - 700           | 700 - 900        |
| 咨询      | 300 - 450     | 450 - 700           | 700 - 900        |
| 项目管理    | 300 - 450     | 450 - 800           | 800 - 1,200      |

中台

|      | 经理<br>RMB/000 | 高级经理及副总监<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|------|---------------|---------------------|------------------|
| 运营管理 | 300 - 500     | 500 - 800           | 800 - 1,300      |
| 用户运营 | 300 - 500     | 500 - 800           | 800 - 1,300      |
| 内容运营 | 300 - 500     | 500 - 900           | 800 - 1,300      |
| 产品运营 | 300 - 500     | 500 - 800           | 800 - 1,200      |
| 产品开发 | 350 - 500     | 500 - 900           | 800 - 1,500      |
| 数据分析 | 250 - 400     | 400 - 700           | 700 - 1,200      |

医疗器械与设备

医疗器械与设备

综合管理

|        | 大型外资公司          |               |                 | 中小型公司           |               |                 |
|--------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|        | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 总经理    | n/a             | 2,100 - 2,800 | 2,800 - 4,000   | 1,000 - 1,500   | 1,500 - 2,000 | 2,000 - 3,000   |
| 事业部负责人 | n/a             | 1,200 - 1,800 | 1,800 - 3,000   | 600 - 800       | 800 - 1,500   | 1,300 - 2,000   |

销售市场/商业支持

|             | 大型外资公司         |                    |                   |
|-------------|----------------|--------------------|-------------------|
|             | 副经理<br>RMB/000 | 经理及高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| 销售          | n/a            | 450 - 850          | 900 - 1,500       |
| 大客户管理       | n/a            | 400 - 900          | 1,000 - 1,300     |
| 产品营销        | n/a            | 400 - 800          | 1,000 - 1,500     |
| 新产品计划/ 战略营销 | n/a            | 700 - 1,100        | 1,000 - 1,500     |
| 市场准入        | n/a            | 400 - 900          | 1,000 - 2,000     |
| 管理咨询        | n/a            | 1,000 - 1,200      | 1,200 - 2,600     |

研发/技术/质量与生产运营

|                    | 大型外资公司          |               |                 | 中小型公司           |               |                 |
|--------------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|                    | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 研发工程 - 硬件 (电子/机械)  | 300 - 450       | 450 - 800     | 800 - 1,500     | 250 - 350       | 350 - 650     | 650 - 1,000     |
| 研发工程 - 软件/算法       | 350 - 500       | 500 - 850     | 850 - 2,000     | 300 - 400       | 400 - 700     | 700 - 1,500     |
| 研发工程 - 材料          | 300 - 450       | 450 - 800     | 800 - 1,500     | 250 - 350       | 350 - 650     | 650 - 1,000     |
| 研发工程 - 系统          | 350 - 500       | 500 - 850     | 850 - 1,200     | 300 - 400       | 400 - 700     | 700 - 1,000     |
| 研发产品管理             | 400 - 600       | 600 - 900     | 900 - 2,000     | 350 - 550       | 550 - 850     | 850 - 1,200     |
| 项目管理 - 新产品设计/新产品引进 | 350 - 480       | 480 - 850     | 850 - 1,500     | 280 - 430       | 430 - 650     | 650 - 1,000     |
| 项目管理 - 生命周期管理      | 300 - 450       | 450 - 800     | 800 - 1,500     | 250 - 400       | 400 - 600     | 600 - 1,000     |
| 生产管理               | 300 - 450       | 450 - 700     | 700 - 1,500     | 250 - 300       | 300 - 500     | 500 - 1,300     |
| 工程管理               | 300 - 450       | 450 - 700     | 700 - 1,500     | 250 - 300       | 300 - 500     | 500 - 1,300     |
| 环境健康安全             | 250 - 450       | 450 - 700     | 700 - 1,600     | 250 - 350       | 350 - 500     | 500 - 800       |
| 精益管理               | 300 - 450       | 450 - 800     | 800 - 1,200     | 250 - 350       | 350 - 600     | 600 - 800       |

医疗器械与设备

医疗器械与设备

质量管理

|       | 大型外资公司          |               |                 | 中小型公司           |               |                 |
|-------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
|       | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 | 30分位<br>RMB/000 | 中位<br>RMB/000 | 70分位<br>RMB/000 |
| 质量负责人 | 1,500 - 2,500   | 2,500 - 3,000 | 3,000 +         | 1,200 - 2,000   | 2,000 - 2,500 | 2,500 +         |

|                    | 大型外资公司         |                        |                   | 中小型公司          |                        |                   |
|--------------------|----------------|------------------------|-------------------|----------------|------------------------|-------------------|
|                    | 副经理<br>RMB/000 | 经理及<br>高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 | 副经理<br>RMB/000 | 经理及<br>高级经理<br>RMB/000 | 副总监及以上<br>RMB/000 |
| GXP质量保证            | 250 - 450      | 450 - 700              | 700 - 1,500       | 200 - 400      | 400 - 700              | 700 - 1,200       |
| 现场质量管理             | 300 - 450      | 450 - 750              | 750 - 1,500       | 350 - 400      | 400 - 700              | 700 - 1,200       |
| 质量审计/供应商质量管理       | 300 - 450      | 450 - 850              | 850 - 1,500       | 300 - 400      | 400 - 700              | 700 - 1,200       |
| 质量控制               | 200 - 300      | 300 - 600              | 600 - 1,500       | 200 - 300      | 300 - 600              | 600 - 1,200       |
| 上市后质量管理            | 250 - 350      | 350 - 800              | 800 - 1,200       | 200 - 350      | 350 - 500              | 500 - 800         |
| 验证管理(工艺/设备/计算机信息化) | 280 - 400      | 400 - 650              | 650 - 1,200       | 200 - 350      | 350 - 500              | 500 - 800         |





2023年，在后疫情时代的第一个完整年份中，预期企稳向好的国内科技、互联网企业受行业内外各类“黑天鹅”因素的影响，资本环境整体低迷，股价市值大幅缩水，降本增效成为常见策略。预期短期内，全行业保守经营和开源节流的态势不会大幅改变。与此同时，如芯片、人工智能等“卡脖子”领域仍面临不稳定因素，科技企业和人才可能依然面临与历史上其他科技公司相似的生存和发展压力。

但随着整体经济环境和地缘政治向好，2023一季度国家在《党和国家机构改革方案》提出加强对科技工作的集中统一领导，年末的中央经济工作会议又着重“推动高水平科技自立自强”“重点支持科技创新和制造业发展”等提法，科技创新在现代化建设全局中的核心地位更为明确。此外今年年初国家数据局等17部门近日联合印发《“数据要素×”三年行动计划（2024—2026年）》，充分发挥数据要素乘数效应，赋能经济社会发展，明确到2026年底的工作目标，都为科技行业注入暖流。从今年开局看，岗位和市场已经逐步走出低谷，缓慢步入复苏阶段。此外新科技的涌现和发展着实为行业注入了活力和朝气，也预示着科技人才供求和招聘的总趋势，在历经困难之后逐渐开启螺旋上升之势。

## 人才趋势

### 大模型从“赶流行”到“真能力”，AIGC普惠化加速

从2023年年初到年底，大型模型展示了通用人工智能的第一道曙光。在这一年中，人工智能生成内容（AIGC）作为大型模型的应用场景之一，经历了从简单的“Chat”到“Work”，再到应用落地的跨越，推动了产业变革的三级飞跃。随着业务高度数字化，对“AI还能做什么”的探索态势不会停歇。进入2024年，阿里钉钉与国际数据公司（IDC）共同发布了《2024 AIGC应用层十大趋势》白皮书的预测，全球企业在生成式AI解决方案上的投资将从去年的160亿美元，在2027年底增长为近10倍。随着AIGC市场的高歌猛进，一时间，生成式

AI、应用型AI、工业化机器学习等领域落地效果显著，国内主流科技和互联网公司纷纷扩大布局AIGC和大模型，致使AI相关职位招聘规模和薪资待遇变化剧烈。据翰德统计，相比去年年初，AIGC领域的职位数量上升幅度达到28%。其中，自然语言处理相关岗位的需求增长最快，其次是机器学习和深度学习工程师。这些岗位的平均薪资显著高于传统互联网同类职能的岗位。此外，顶尖的AI研究员、算法专家、自然语言处理（NLP）专家、机器学习和深度学习领域的人才都是各家机构争相争夺的重点，高度专业化和稀缺的人才将享受到更高的薪资机会。

### AIGC狂飙过后仍有新突破，技术革新对人力市场是把双刃剑

去年，全球目睹了ChatGPT在全球范围内的火爆，改变了人工智能技术和应用的发展轨迹，加速了人与AI的互动进程，被视为人工智能发展史上的新里程碑。人工智能以颠覆性的方式快速发展，让更多企业加速进入并布局该领域。展望2024年，GPT-4及其后续版本的开发引发了广泛关注，OpenAI也正在训练下一代人工智能，暂时命名为“Q\*”。此外，合成数据的应用打破了人工智能训练数据的瓶颈，量子计算机有望率先应用于人工智能领域。这些前沿科技的突破可能在中短期内实现，并使2024年成为该领域取得突破性进展的一年，令雇主和人才倍感期待。

截至目前，全球至少有近两亿人使用人工智能大模型。然而，人们已不再满足于与AI进行简单的对话，希望AIGC技术具备感知、记忆、规划和行动能力，能够跨应用程序执行复杂任务，实现真正的人机协同。然而，这也将对许多现有工作岗位带来冲击，因为企业可能会试图雇用更少的人员来完成相同的任务，从而导致大量劳动力被迫重新就业。这是人才市场必然要经历的一个漫长且痛苦的过程。

### 数字化转型进入深水区，顶层设计到落地实施呼唤复合型人才

2023年末举行的中央经济工作会议上，专门将大力“推进新型工业化，发展数字经济，加快推动人工智能发展”置于重要位置提及，这也从顶层设计的高度为企业指明了通过数字化转型，实现高质量发展的路径。此外，国家标准计划《信息技术服务数字化转型成熟度模型与评估》将于2024年6月正式实施，这也意味着数字化转型这个时髦概念有了“国家标准”。

去年国内各主要行业及其相关企业的数字化转型进入深水区。在降本增效的普遍要求下，企业端更看重落地效

果和投产回报。除了投资回报、成本效益、员工产能提升和KPI达成等企业管理过程中关注的核心指标，风险管控能力、产品线优化能力、产品研发能力、新的收入渠道等“附加值”也被纳入重要考量。

具体到各个行业的实践，消费品零售行业企业更加希望通过推动数字化转型，实现精细化生产运营、全渠道数据打通，提高营销效能，以力图提高运营和周转效率。工业智造企业通过生产运营数字化，期望实现辅助决策，以降低成本、提高效率，并实现双碳目标。金融科技企业则着重于商业模式的数字化创新，通过数据协作和融合，将服务嵌入各个端场景，为客户提供便利、精准、定制化的金融服务。

数字化转型进入深水区，企业对于相应岗位的人才需求也在发生着改变。在未来，“既懂技术，又懂业务，还能管理”兼具规划与落地能力的复合型人才将更受到企业青睐，成为数字化转型进程中的主力军。

### 后疫情时代出海仍被看好，“产品出海”走向“品牌出海”

后疫情时代，科技和互联网行业的出海进入了新阶段。社交、游戏、电商等互联网传统领域早些年已经陆续进入东南亚市场，并在存量市场竞争中拓展更多差异化。进入2024年，“出海”仍是被看好的增长赛道。

以电商为例，我国跨境电商进出口规模2022年首次突破2万亿元，2023年以来继续保持高速增长态势。目前，国内跨境电商主体已超过10万家，相关产业报告预计，2024年我国跨境电商市场规模将达17.9万亿元。被誉为“出海四小龙”的阿里速卖通、Shein、TikTok Shop、Temu这4家中国跨境电商平台强势崛起，从国内卷到海外。

中国科技企业平台的出海步伐，也逐渐从早先的“产品出海”逐渐走向“品牌出海”模式，海外影响力逐步扩大。知名科技企业在海外快速布局，实质就是将国内打

磨成熟的模式、策略复制到海外。各大“出海”先驱者取得的高速增长，也应证了出海模式的可行性。但出海模式是否具有可复制、可持续性，还有多少红利期让平台和品牌享用，存在包括地缘政治等因素在内，依然有一定的不确定性。即使如此，“出海”仍将是科技企业和品牌们接下来3年的战略重点。

对于出海科技企业而言，除了必备的算法、开发、项目管理和运维等硬实力之外，拥有对中国和出海目的地国家两地国情的精通，将是科技管理人才的重要特质。对候选人的商业洞察力、软硬实力以及国际视野的要求，是出海科技企业提出与其具有竞争力的薪酬一道水涨船高的。此外，拥有海外工作经验依然是一个加分项。同时科技企业在海外如何持续吸引和稳定国内高端人才，这也是招聘者逐渐开始思考的问题。

#### 信息安全仍是刚需，大数据智能呼唤更强的安全屏障

信息安全和数据领域招聘仍是刚需，在整体招聘岗位数量中相对居于稳定。企业和个人在享受先进技术、大数据给工作生活带来的便捷同事，商业信息、个人信息所遭受的潜在威胁也同样值得关注，这就需要海量的专业人员筑起信息安全的屏障。进入2024年，被智能化、大数据、物联网驱动的浪潮中仍有大量信息安全的隐患需要采取专业防范。

譬如，发布至今仅仅一年多的ChatGPT，就已经有网络犯罪分子基于其编写恶意软件并实施不法行为。虽然只是较简单的编程语言的脚本，但这一事实表明AI存在被恶意利用的可能。AI的全面覆盖让行业对于信息安全、数据隐私的需求更为紧迫，而地缘政治冲突下的网络攻击、基于AI的电信网络诈骗、被滥用的恶意语言大模型，都对信息安全提出了严峻挑战。

除此之外，随着新能源电动汽车的普及，车上基于NFC的门锁、AI危险检测系统、WiFi功能和充电应用程序等

若疏于防范，都存在被渗透和控制的可能，直接威胁到行人的生命安全。随着智能家居和物联网进入千家万户，在2018年至2022年期间，全球物联网网络攻击增加近250%，每年攻击数超1.12亿次，这些都呼唤更加先进可靠的身份加密、应用安全措施。云平台、云存储在企业端和个人端的成规模应用，也使得重要的工作文件、身份证照片、图片和视频、财务信息等需要更强大的云端安全屏障进行保护。

#### 华为鸿蒙开启独立生态模式，服务超7亿台设备释放岗位需求

自2023年9月，华为宣布鸿蒙原生应用全面启动以来，在径路了HarmonyOS兼容安卓App这个过渡阶段后，预计将构建鸿蒙自己的应用生态。截至去年8月份，鸿蒙生态设备数量超过7亿台。根据权威媒体的预测，从2024年起，华为鸿蒙HarmonyOS将会超越iOS成为国内第二大智能手机操作系统。另据统计，已有220万开发者投入到鸿蒙生态的开发，包括社交、影音、游戏、资讯、金融等多个领域的企业加入。超过7亿台的鸿蒙生态设备提供了巨大的流量入口，不仅涵盖手机，还覆盖了平板、手表、车机等各类终端，这其中蕴含的变现吸引力让行业艳羡。

据悉，HarmonyOS NEXT版本到今年一季度面将向所有开发者开放，届时该系统不存在AOSP代码，彻底摒弃与安卓的兼容性。这也意味着，上述超7亿台设备将只能使用原生的HarmonyOS应用。对于鸿蒙而言，做一个操作系统不仅靠技术上的攻关，生态也是维系可持续发展的核心。设备数的庞大体量，这一生态涉及的广度、深度和复杂度远远超过所有的单个技术。

基于上述考量，国内众多互联网公司以较高薪资待遇发布了HarmonyOS的App开发工程师的岗位，率先开启了抢人大战。因为企业和开发者需要基于HarmonyOS的开发者工具单独开发一个版本，需要同时开发和维护

安卓、iOS和鸿蒙三个主要版本的App，需要额外投入人力、物力和财力，预计在未来中短期内市场对相关岗位都将保有需求。

#### 整体科技人才需求进入存量市场，企业更重增长质量

去年虽然有AIGC等前沿科技给全行业上下游带来的“强利好”，但2023年其他科技行业的岗位招聘规模仍伴随增长乏力而进入存量市场，市场仍亟需新增长点。

预计2024年的整体行业趋势、招聘需求将强于2023年。科技行业在经历去年狂飙及大浪淘沙之后，今年将更重增长质量而非规模，并且垂直应用领域将是主要竞争战场，低端技术人才就业市场将持续萎缩，流程化的岗位替代趋势凸显。在寒冬中未执行缩编的公司，降本增效的总趋势仍将延续，体现在薪酬福利、推广预算、新业务探索的缩减上。对于近一年内已通过裁员、缩编进行调整的企业，预计也将陆续开放梳理后的复合型岗位机会，并对科技人才的需求画像更为精细。候选人端，科技行业人才薪酬态度开始回归理性，自身的判断和预期趋于客观，岗位稳定成为多数候选人的核心诉求。

在这一背景下，中高端科技人才因为市场上新增的理想岗位减少，对于跳槽持更加审慎保守的态度；中腰部以下科技人才生存压力骤增，需在短时间内学习新知识、掌握跨领域技能，以适应不断变化的就业环境。令人欣慰的是，翰德观察看到科技人才在大环境震荡下，已展现出极具强的灵活适应能力。预计在今年，灵活用工和灵活就业将逐渐成为主流选择之一，与全职岗位并驾齐驱。

## 人才趋势

在过去一年中，发生了一些重大事件，给行业生态带来了革新性的变化。其中包括ChatGPT的问世和广泛应用，鸿蒙生态及其原生应用的全面启动，以及国务院发

布的《数字中国建设整体布局规划》等一系列指导性文件。这些事件对行业发展、企业布局、人才需求等方面产生了深远的影响。

尽管科技行业的人才需求整体上进入了存量市场，但仍然存在雇主愿意提高薪资来招聘特定岗位的人才。这些人才具备符合公司长期战略布局的特点，并对企业的未来至关重要，同时也是市场的稀缺人才。以近两年为例，包括AI领域的各类新兴岗位、鸿蒙生态开发工程师等都属于这一范畴。

此外，以人工智能为例，过去一年来，优秀的AI研究员、算法专家、自然语言处理（NLP）专家、机器学习和深度学习专家等AI人才的需求持续上升。那些凭借个人能力可以为公司带来巨大收益的人才（如量化研究员），以及市场上需求远远超过供应的人才（如嵌入式开发工程师），也处于雇主愿意提高薪资招聘的范畴内。预计2024年度科技行业整体年度在职涨薪幅度在4.9%。其中升职带来的涨薪幅度为13%，跳槽带来的平均涨薪幅度在15%到20%的区间内。

总体而言，人选对涨薪期望趋于理性，更期望工作的稳定性，对于跳槽的风险意识进一步提升，期待较高涨薪期望以作为风险补偿。



薪资数据

上海

综合管理

|         | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|---------|--------------------|-----------------|------------------|
| 首席技术官   | 1,000 - 1,500      | 1,200 - 2,000   | 2,000 - 3,500    |
| 首席数字官   | 1,200 - 1,500      | 1,500 - 2,000   | 2,000 - 3,500    |
| 首席信息官   | 800 - 1,000        | 1,000 - 1,500   | 1,500 - 3,500    |
| 首席数据官   | 1,000 - 1,500      | 1,200 - 2,000   | 2,000 - 3,500    |
| 首席信息安全官 | 800 - 1,000        | 1,000 - 1,500   | 1,500 - 3,000    |

企业IT/数字化管理

|        | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|--------|--------------------|-----------------|------------------|
| 数字化总监  | 700 - 900          | 900 - 1,200     | 1,200 - 1,800    |
| IT总监   | 600 - 800          | 800 - 1,000     | 1,000 - 1,500    |
| 数据分析总监 | 700 - 900          | 800 - 1,200     | 1,200 - 1,500    |
| IT业务伙伴 | 450 - 600          | 500 - 850       | 850 - 1,200      |

企业数字化

|         | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|---------|--------------------|-----------------|------------------|
| 数字化架构师  | 600 - 800          | 700 - 1,000     | 1,000 - 1,200    |
| 数字化项目经理 | 350 - 450          | 400 - 600       | 600 - 800        |
| 数字化业务分析 | 250 - 400          | 350 - 550       | 500 - 650        |
| 数字化产品   | 350 - 450          | 400 - 650       | 650 - 900        |
| 数字化运营   | 350 - 450          | 400 - 650       | 650 - 1,000      |

上海

企业应用管理

|        | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|--------|--------------------|-----------------|------------------|
| 企业应用管理 | 350 - 500          | 400 - 700       | 700 - 1,000      |
| 项目管理   | 350 - 450          | 400 - 600       | 600 - 900        |
| 系统实施顾问 | 300 - 400          | 350 - 550       | 550 - 750        |
| 系统业务分析 | 300 - 400          | 350 - 500       | 500 - 700        |

信息安全

|           | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|-----------|--------------------|-----------------|------------------|
| IT风险合规和治理 | 350 - 450          | 400 - 700       | 700 - 1,200      |
| 数据安全      | 350 - 500          | 400 - 800       | 800 - 1,400      |
| 应用安全      | 350 - 500          | 450 - 800       | 800 - 1,400      |
| 云安全       | 400 - 500          | 450 - 800       | 800 - 1,200      |
| 安全运维      | 300 - 400          | 400 - 650       | 650 - 900        |
| IT审计      | 300 - 400          | 400 - 650       | 600 - 900        |

数据与人工智能

|        | 工程师<br>RMB/000 | 专家<br>RMB/000 | 技术管理<br>RMB/000 |
|--------|----------------|---------------|-----------------|
| 数据产品   | 400 - 600      | 550 - 850     | 800 - 1,500     |
| 大数据开发  | 350 - 500      | 600 - 900     | 900 - 1,200     |
| 大数据架构  | n/a            | 600 - 900     | 900 - 1,500     |
| 数据建模   | 250 - 450      | 450 - 600     | 600 - 800       |
| 数据挖掘   | 400 - 600      | 600 - 900     | 800 - 1,200     |
| 商业智能   | 250 - 350      | 350 - 550     | 550 - 900       |
| 数据分析   | 350 - 550      | 550 - 700     | 600 - 1,200     |
| 数据科学   | 400 - 600      | 600 - 900     | 800 - 1,500     |
| 算法     | 400 - 800      | 800 - 1,500   | 1,200 - 2,500   |
| 自然语言处理 | 500 - 800      | 800 - 1,500   | 1,200 - 2,800   |
| 机器学习   | 500 - 800      | 800 - 1,500   | 1,200 - 2,800   |
| 深度学习   | 600 - 900      | 900 - 1,800   | 1,500 - 3,000   |



上海

云与基础架构

|          | 工程师<br>RMB/000 | 架构师/专家<br>RMB/000 | 技术管理<br>RMB/000 |
|----------|----------------|-------------------|-----------------|
| 企业云计算    | 350 - 550      | 550 - 800         | 800 - 1,200     |
| IT基础架构管理 | 300 - 450      | 500 - 700         | 500 - 1,200     |
| 网络       | 300 - 500      | 500 - 700         | 500 - 900       |
| 系统管理     | 250 - 500      | 500 - 700         | 500 - 800       |

软件开发

|             | 工程师<br>RMB/000 | 架构师/专家<br>RMB/000 | 技术管理<br>RMB/000 |
|-------------|----------------|-------------------|-----------------|
| 前端开发        | 250 - 500      | 500 - 800         | 600 - 1,000     |
| Java开发      | 300 - 600      | 600 - 900         | 800 - 1,200     |
| Python开发    | 200 - 500      | 500 - 700         | 700 - 900       |
| C++开发       | 350 - 700      | 700 - 1,500       | 1,000 - 2,000   |
| Golang开发    | 300 - 600      | 600 - 1,000       | 1,000 - 1,500   |
| 用户体验设计和交互设计 | 300 - 500      | 500 - 700         | 700 - 1,000     |
| 开发运维        | 300 - 600      | 600 - 900         | 800 - 1,200     |
| 质量保证与测试     | 250 - 500      | 500 - 700         | 700 - 900       |

销售与市场

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 营销管理      | 250 - 350      | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 - 1,200      |
| 售前        | 250 - 350      | 350 - 550     | 550 - 700       | 700 - 1,200      |
| 解决方案架构    | 250 - 350      | 350 - 550     | 550 - 700       | 700 - 1,200      |
| 业务拓展/销售   | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 2,000      |
| 运营        | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 700       | 700 - 1,500      |
| 客户交付/项目管理 | 250 - 350      | 350 - 550     | 550 - 700       | 700 - 1,200      |
| 产品管理      | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |

北京

综合管理

|         | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|---------|--------------------|-----------------|------------------|
| 首席技术官   | 1,000 - 1,500      | 1,200 - 2,500   | 2,000 - 3,500    |
| 首席数字官   | 1,200 - 1,500      | 1,500 - 2,000   | 2,000 - 3,500    |
| 首席信息官   | 800 - 1,000        | 1,000 - 2,000   | 1,500 - 3,500    |
| 首席数据官   | 1,000 - 1,500      | 1,200 - 2,000   | 2,000 - 3,000    |
| 首席信息安全官 | 800 - 1,000        | 1,000 - 1,500   | 1,200 - 3,000    |

企业IT/数字化管理

|        | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|--------|--------------------|-----------------|------------------|
| 数字化总监  | 700 - 900          | 900 - 1,200     | 1,200 - 1,800    |
| IT总监   | 600 - 800          | 800 - 1,000     | 1,000 - 1,500    |
| 数据分析总监 | 700 - 900          | 900 - 1,200     | 1,200 - 1,500    |
| IT业务伙伴 | 350 - 600          | 600 - 800       | 700 - 1,000      |

企业数字化

|         | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|---------|--------------------|-----------------|------------------|
| 数字化架构师  | 600 - 800          | 700 - 1,000     | 1,000 - 1,200    |
| 数字化项目经理 | 350 - 450          | 400 - 600       | 600 - 800        |
| 数字化业务分析 | 250 - 350          | 350 - 550       | 450 - 600        |
| 数字化产品   | 350 - 450          | 400 - 650       | 650 - 900        |
| 数字化运营   | 350 - 550          | 400 - 650       | 700 - 1,000      |

北京

企业应用管理

|        | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|--------|--------------------|-----------------|------------------|
| 企业应用管理 | 350 - 450          | 400 - 700       | 700 - 1,000      |
| 项目管理   | 350 - 450          | 400 - 600       | 600 - 900        |
| 系统实施顾问 | 300 - 400          | 350 - 550       | 550 - 700        |
| 系统业务分析 | 300 - 400          | 350 - 500       | 550 - 700        |

信息安全

|           | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|-----------|--------------------|-----------------|------------------|
| IT风险合规和治理 | 350 - 450          | 400 - 700       | 700 - 1,200      |
| 数据安全      | 350 - 500          | 400 - 800       | 800 - 1,200      |
| 应用安全      | 400 - 500          | 450 - 800       | 700 - 1,500      |
| 云安全       | 400 - 500          | 450 - 800       | 800 - 1,200      |
| 安全运维      | 300 - 400          | 400 - 650       | 650 - 900        |
| IT审计      | 300 - 400          | 400 - 650       | 600 - 900        |

数据

|        | 工程师<br>RMB/000 | 专家<br>RMB/000 | 技术管理<br>RMB/000 |
|--------|----------------|---------------|-----------------|
| 数据产品   | 400 - 600      | 550 - 850     | 800 - 1,500     |
| 大数据开发  | 350 - 500      | 600 - 900     | 900 - 1,200     |
| 大数据架构  | n/a            | 600 - 900     | 900 - 1,500     |
| 数据建模   | 250 - 450      | 450 - 600     | 600 - 800       |
| 数据挖掘   | 400 - 600      | 600 - 900     | 800 - 1,200     |
| 商业智能   | 250 - 350      | 350 - 550     | 550 - 900       |
| 数据分析   | 350 - 550      | 550 - 700     | 600 - 1,200     |
| 数据科学   | 400 - 600      | 600 - 900     | 800 - 1,500     |
| 算法     | 400 - 800      | 800 - 1,500   | 1,200 - 2,500   |
| 自然语言处理 | 500 - 800      | 800 - 1,500   | 1,200 - 2,800   |
| 机器学习   | 500 - 800      | 800 - 1,500   | 1,200 - 2,800   |
| 深度学习   | 600 - 900      | 900 - 1,800   | 1,500 - 3,000   |

北京

云与基础架构

|          | 工程师<br>RMB/000 | 架构师/专家<br>RMB/000 | 技术管理<br>RMB/000 |
|----------|----------------|-------------------|-----------------|
| 企业云计算    | 350 - 550      | 550 - 800         | 700 - 1,200     |
| IT基础架构管理 | 300 - 450      | 500 - 700         | 500 - 1,200     |
| 网络       | 300 - 500      | 500 - 700         | 500 - 900       |
| 系统管理     | 250 - 500      | 500 - 700         | 500 - 800       |

软件开发

|             | 工程师<br>RMB/000 | 架构师/专家<br>RMB/000 | 技术管理<br>RMB/000 |
|-------------|----------------|-------------------|-----------------|
| 前端开发        | 300 - 600      | 600 - 900         | 850 - 1,200     |
| Java开发      | 300 - 600      | 600 - 900         | 800 - 1,200     |
| Python开发    | 200 - 500      | 500 - 700         | 700 - 900       |
| C++开发       | 350 - 700      | 700 - 1,500       | 1,000 - 2,000   |
| Golang开发    | 300 - 600      | 600 - 1,000       | 1,000 - 1,500   |
| 移动端软件开发     | 300 - 600      | 600 - 900         | 800 - 1,200     |
| 用户体验设计和交互设计 | 300 - 550      | 650 - 850         | 850 - 1,000     |
| 开发运维        | 300 - 600      | 600 - 800         | 800 - 1,000     |
| 质量保证与测试     | 300 - 500      | 500 - 800         | 750 - 900       |

销售与市场

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 营销管理      | 250 - 300      | 300 - 450     | 450 - 700       | 700 - 1,300      |
| 售前        | 150 - 300      | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 - 800        |
| 解决方案架构    | 250 - 350      | 350 - 450     | 550 - 800       | 800 - 1,200      |
| 业务拓展/销售   | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 650       | 650 - 1,400      |
| 运营        | 150 - 250      | 250 - 450     | 450 - 700       | 700 - 1,200      |
| 客户交付/项目管理 | 200 - 250      | 250 - 450     | 450 - 750       | 750 - 1,000      |
| 产品管理      | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |

广州

综合管理

|         | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|---------|--------------------|-----------------|------------------|
| 首席技术官   | 1,000 - 2,000      | 1,800 - 2,500   | 2,000 - 3,000    |
| 首席数字官   | 1,200 - 2,000      | 1,500 - 2,500   | 2,000 - 3,000    |
| 首席信息官   | 1,000 - 2,000      | 1,500 - 2,200   | 2,000 - 3,000    |
| 首席数据官   | 1,500 - 2,000      | 1,500 - 2,500   | 2,000 - 3,000    |
| 首席信息安全官 | 1,000 - 1,500      | 1,200 - 2,000   | 1,800 - 2,500    |

企业IT/数字化管理

|        | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|--------|--------------------|-----------------|------------------|
| 数字化总监  | 700 - 1,200        | 900 - 1,500     | 1,200 - 1,600    |
| IT总监   | 600 - 800          | 800 - 1,000     | 1,000 - 1,500    |
| 数据分析总监 | 700 - 900          | 900 - 1,200     | 1,200 - 1,500    |
| IT业务伙伴 | 350 - 600          | 600 - 800       | 700 - 1,000      |

企业数字化

|         | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|---------|--------------------|-----------------|------------------|
| 数字化架构师  | 500 - 700          | 600 - 800       | 700 - 1,200      |
| 数字化项目经理 | 350 - 450          | 450 - 650       | 600 - 800        |
| 数字化业务分析 | 250 - 350          | 350 - 450       | 450 - 600        |
| 数字化产品   | 350 - 450          | 450 - 650       | 650 - 900        |
| 数字化运营   | 350 - 550          | 450 - 800       | 650 - 900        |

广州

企业应用管理

|        | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|--------|--------------------|-----------------|------------------|
| 企业应用管理 | 300 - 500          | 500 - 700       | 700 - 1,000      |
| 项目管理   | 300 - 500          | 500 - 600       | 550 - 900        |
| 系统实施顾问 | 300 - 450          | 400 - 600       | 550 - 700        |
| 系统业务分析 | 250 - 400          | 300 - 500       | 450 - 600        |

信息安全

|           | 小型/初创公司<br>RMB/000 | 中型企业<br>RMB/000 | 行业领导者<br>RMB/000 |
|-----------|--------------------|-----------------|------------------|
| IT风险合规和治理 | 300 - 600          | 350 - 650       | 600 - 1,000      |
| 数据安全      | 300 - 600          | 400 - 700       | 600 - 1,200      |
| 应用安全      | 350 - 600          | 400 - 800       | 700 - 1,500      |
| 云安全       | 400 - 700          | 500 - 800       | 800 - 1,200      |
| 安全运维      | 300 - 400          | 400 - 650       | 650 - 900        |
| IT审计      | 300 - 400          | 400 - 600       | 600 - 900        |

数据

|        | 工程师<br>RMB/000 | 专家<br>RMB/000 | 技术管理<br>RMB/000 |
|--------|----------------|---------------|-----------------|
| 数据产品   | 400 - 600      | 550 - 850     | 800 - 1,200     |
| 大数据开发  | 350 - 500      | 600 - 900     | 900 - 1,000     |
| 大数据架构  | n/a            | 600 - 900     | 900 - 1,200     |
| 数据建模   | 250 - 450      | 450 - 600     | 600 - 800       |
| 数据挖掘   | 400 - 600      | 600 - 900     | 800 - 1,200     |
| 商业智能   | 250 - 350      | 350 - 550     | 550 - 900       |
| 数据分析   | 350 - 550      | 550 - 700     | 600 - 1,200     |
| 数据科学   | 400 - 600      | 600 - 900     | 800 - 1,500     |
| 算法     | 400 - 800      | 800 - 1,500   | 1,200 - 2,500   |
| 自然语言处理 | 500 - 800      | 800 - 1,500   | 1,200 - 2,800   |
| 机器学习   | 500 - 800      | 800 - 1,500   | 1,200 - 2,800   |
| 深度学习   | 600 - 900      | 900 - 1,800   | 1,500 - 3,000   |



广州

云与基础架构

|          | 工程师<br>RMB/000 | 架构师/专家<br>RMB/000 | 技术管理<br>RMB/000 |
|----------|----------------|-------------------|-----------------|
| 企业云计算    | 350 - 550      | 550 - 800         | 700 - 1,000     |
| IT基础架构管理 | 300 - 500      | 500 - 700         | 500 - 1,000     |
| 网络       | 300 - 500      | 500 - 700         | 500 - 900       |
| 系统管理     | 250 - 500      | 500 - 700         | 500 - 800       |

软件开发

|             | 工程师<br>RMB/000 | 架构师/专家<br>RMB/000 | 技术管理<br>RMB/000 |
|-------------|----------------|-------------------|-----------------|
| 前端开发        | 300 - 600      | 600 - 900         | 850 - 1,000     |
| Java开发      | 300 - 600      | 600 - 900         | 800 - 1,200     |
| Python开发    | 200 - 500      | 500 - 700         | 700 - 900       |
| C++开发       | 350 - 700      | 700 - 1,500       | 1,000 - 2,000   |
| Golang开发    | 300 - 600      | 600 - 1,000       | 1,000 - 1,500   |
| 移动端软件开发     | 300 - 600      | 600 - 900         | 800 - 1,200     |
| 用户体验设计和交互设计 | 300 - 550      | 650 - 850         | 850 - 1,000     |
| 开发运维        | 300 - 600      | 600 - 800         | 800 - 1,000     |
| 质量保证与测试     | 300 - 500      | 500 - 800         | 750 - 900       |

销售与市场

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 营销管理      | 250 - 300      | 300 - 450     | 450 - 700       | 700 - 1,200      |
| 售前        | 150 - 300      | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 - 800        |
| 解决方案架构    | 250 - 350      | 350 - 450     | 550 - 800       | 800 - 1,200      |
| 业务拓展/销售   | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 650       | 650 - 1,200      |
| 运营        | 150 - 250      | 250 - 450     | 450 - 700       | 700 - 1,200      |
| 客户交付/项目管理 | 200 - 250      | 250 - 450     | 450 - 750       | 750 - 1,000      |
| 产品管理      | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |

工业与制造业



在包括自动化、机械、半导体等传统制造业，及新兴的智能制造领域，行业整体随国内宏观经济的企稳回升而逐渐走出寒冬，但全球经济的复杂性、地区格局的不确定性对工业行业的供应链、数据安全等方面依旧提出严峻考验，而欧美针对中国新能源企业的反补贴调查等行动，也更加要求国内企业在自主创新和核心技术等领域取得突破。

数字化转型在传统和新兴制造业领域持续深入。自动化与智能化生产成为企业主要转型方向，特别是人工智能技术应用于生产流程中的自动化和智能化，可用以提高生产效率、质量和灵活性，利用机器学习算法进行预测和优化，实现智能调度和资源管理等。智能制造领域对于数据分析、大数据处理等领域的专业知识和技能的需求增加，人工智能和物联网（IoT）技术在智能制造领域的应用也在增加。此外，伴随着“双碳”目标，可持续发展也将成为智能制造领域的重要议题。

2024年工业与制造行业预计将延续2023年缓慢复苏的态势，全行业薪资水平预计有小幅增长。但行业内外不确定因素仍然存在，加上企业降本增效的要求，预计对于招聘和跳槽，人才和企业双方都将持续审慎观望的态度。一些在关键领域能掌握核心技术或推动自主创新的候选人，预计将获得更多的青睐和薪资增长、职业发展的广阔空间。

人才趋势

数字化转型深入，自动化人工智能物联网人才持续保有需求

智能制造对于数据分析、大数据处理、人工智能和物联网等领域的专业知识和技能的需求不断增加。因此，那些拥有这些技能的专业人士将更受市场欢迎。

智能制造领域的数字化转型将继续推动市场增长，企业将加速采用先进的数字技术，以提高生产效率、灵活性和可持续性。在这个过程中，智能制造中的数据分析和

大数据应用变得越来越重要。制造企业正在积极收集和分析生产过程中产生的数据，以优化生产效率、质量控制和供应链管理。这对于数据科学家、分析师和其他专业人士的需求也随之增加。

自动化和机器人技术的增长涉及到物流和仓储、装配、包装等工作领域。这种趋势可能导致对传统工人的需求减少，而对具备机器人编程、维护和监控技能的人才的需求增加。随着自动化技术的增长，对具备机器人编

程、维护和监控技能的人才的需求可能进一步增加。传统工人可能需要转换职业或接受相关培训，以适应新的市场需求。

人工智能和物联网（IoT）技术在智能制造领域的应用也在增加。通过使用传感器、连接设备和智能算法，制造企业可以实现更智能化的生产和设备监控。这为具备人工智能和物联网技术背景的工程师和技术人员提供了更多的就业机会。

可持续发展成智能制造热点议题

随着双碳助推的新能源行业和“大循环、双循环”新发展格局的出现，可持续发展（sustainability）成为智能制造领域的重要议题。倡导绿色制造和环境友好型生产将催生新的市场需求和商业模式。这一趋势不仅品牌公司关注，也引起了一些大型制造商的关注，纷纷设立相关岗位以加强环境、社会和公司治理（ESG）方面的责任。为此，制造企业将寻求在产品设计、生产过程和供应链管理中降低环境影响，包括减少能源消耗、优化材料使用和推动循环经济。这将使可持续发展成为一项重要的能力，融入相关领域人才的能力评估中。这对环境工程师、可持续发展专家和绿色技术人员等领域的人才需求产生积极影响。

工业品领域售后服务、本地化研发成重点关注

在工业品竞争激烈的环境下，服务质量对于区分竞争对手在客户面前的形象至关重要，售后服务部门的业务重要性将更加凸显。此外，聚焦工业品本地化研发、本地化生产会是2024年工业制造类企业的重点。在未来一年，预计工业领域的国内企业对欧美传统外资企业将继续造成冲击，战略规划、服务管理类岗位会受到企业的重点关注。在外资公司中，因为美资公司业务受中美关系起伏的影响较大，在传统制造业企业中，从美资企业候选人跳槽去到欧洲或民企的趋势亦加明显。

外部不确定因素增多，供应链、数据安全面临严峻考验

近一年来虽然中国宏观经济发展的内部环境总体向好，但地区关系呈现出波折中的不确定性，对于工业与制造业造成诸多不利影响，包括供应链脆弱性、全球供应链的不确定性和风险等。2024年，行业内企业需要继续应对供应链中的挑战，提高灵活性和应变能力。此外，在周边及国际安全形势仍面临严峻挑战的背景下，智能制造中大量的数据和互联网连接带来了数据隐私和网络安全的风险。企业需要加强对数据和网络的保护，同时候选人需要具备相关的安全技能。

人工智能和机器学习持续改造智能制造

在智能制造领域，人工智能和机器学习的应用场景在过去一年持续拓宽，预计在2024年仍将处于扩张的趋势。这一趋势将涉及到预测性维护、质量控制、生产优化和智能决策等诸多方面，所以行业对于具备机器学习、深度学习和算法开发经验的人才的需求会明显增加。同时，这将促使不同领域专业人士之间的合作和协同工作，对于具备跨领域合作能力、沟通技巧的人才需求可能进一步增加。

新能源行业洗牌，提升核心竞争力是关键

新能源行业进入洗牌阶段。近几年来，尽管行业整体在技术方面取得了重要进展，但在某些关键领域仍存在难以突破的技术瓶颈。同时，2023年全球范围内的新能源技术竞争激烈，欧盟对于中国新能源产业的反补贴调查也造成了外部环境的诸多不确定性。在此背景下，中国企业需要不断加强技术创新和提升竞争力，所以新能源方向的研发及销售岗位仍然是招聘重点。

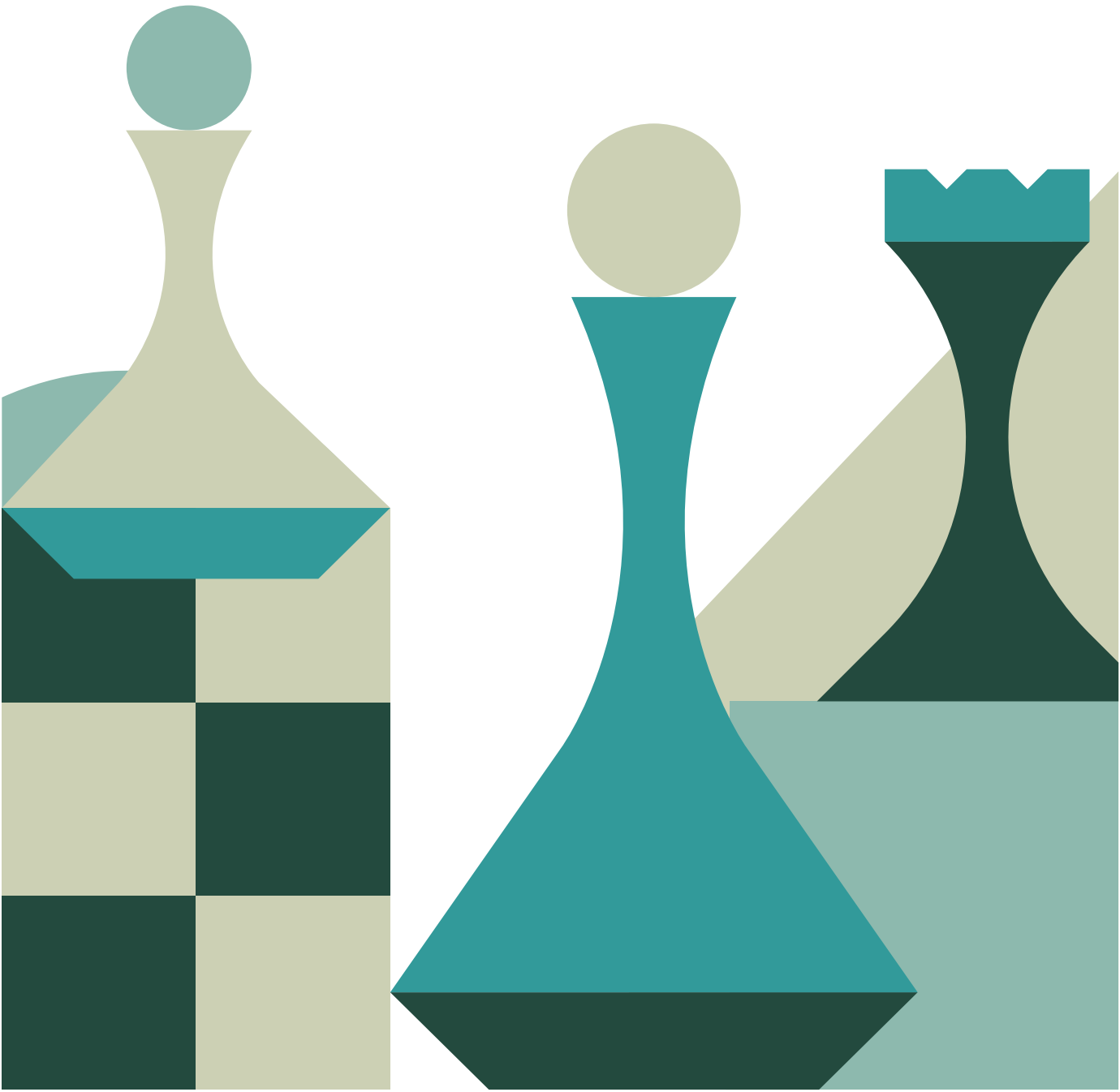
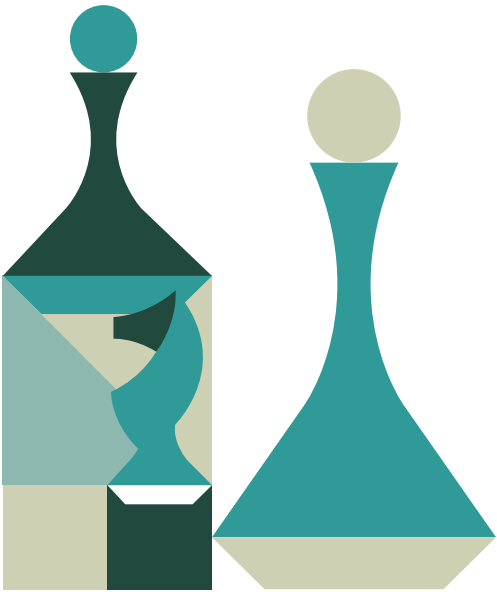


人才趋势

去年工业行业和智能制造行业市场整体受到了大环境的影响，但下半年开始行业逐步回暖，预计在2024年仍将延续这一趋势，全行业薪资水平预计会有小幅增长。然而，行业内外部的不确定因素仍然存在，企业对新增岗位的需求有限，这导致候选人的心态趋于保守。

在选择跳槽机会时，候选人更加关注行业前景和公司文化。优质候选人会将薪酬竞争力与职业发展机会联系起来，期望在薪酬上获得一定的增长空间。智能制造领域正处于快速发展和变化之中。随着技术的进步和创新，一些传统岗位可能面临被替代的趋势，例如简单重复性工作的操作员。与此同时，一些新兴岗位也可能会出现，例如机器人工程师、嵌入式工程师、数据科学家、物联网软硬件工程师等。这些新兴岗位与智能制造的发展密切相关，预计会受到广泛关注。

从企业端看，随着经济增长和市场竞争的加剧，企业为了吸引和留住核心人才，会对薪酬进行调整。在一些高需求技能和紧缺岗位上，候选人可能具有更多的谈判权和更高的薪酬期望，例如自动化和机器学习等相关领域。企业需要有耐心和长远眼光来培养和发展人才。对于那些已经具备丰富资源或匹配能力的候选人，企业应该给予他们足够的发展空间。这包括提供具有挑战性的项目、晋升机会以及培训和发展计划，以帮助他们发挥潜力并实现更大的成就。通过这种方式，企业可以激励人才发挥其能力，同时增强员工的忠诚度和承诺感。





薪资数据

华东区

工业

|       | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 客户管理  | 350 - 550      | 550 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 1,500    |
| 技术销售  | 350 - 550      | 550 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 1,500    |
| 应用工程师 | 200 - 350      | 350 - 550     | 550 - 700       | 700 - 1,000      |
| 销售    | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 1,200 - 2,000    |
| 商务拓展  | 200 - 300      | 300 - 400     | 400 - 700       | 700 - 1,200      |
| 市场管理  | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 800       | 800 - 1,500      |
| 战略    | 250 - 400      | 400 - 700     | 700 - 1,200     | 1,200 - 1,800    |
| 电子商务  | 300 - 400      | 400 - 700     | 700 - 900       | 900 - 1,500      |

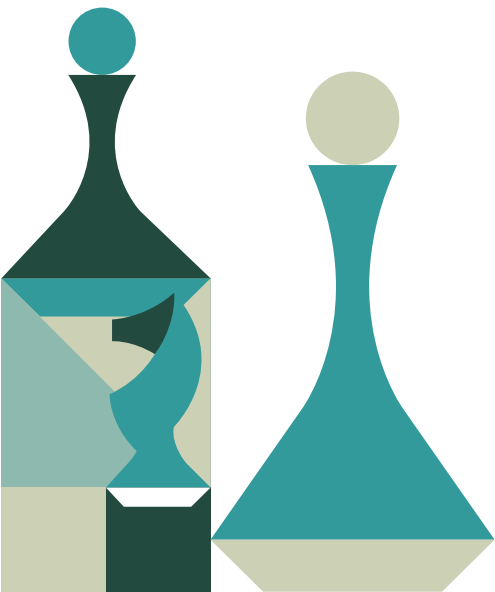
技术与运营

|                 | 工程师<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监<br>RMB/000 | 副总裁或以上<br>RMB/000 |
|-----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------------------|
| 运营              | 300 - 400      | 400 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,000   | 1,000 - 2,500     |
| 生产              | 300 - 400      | 400 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,000   | 1,000 - 1,500     |
| 质量              | 300 - 400      | 400 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,000   | 1,000 +           |
| 工程              | 300 - 400      | 400 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,000   | 1,000 +           |
| 制造              | 200 - 300      | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 - 700     | 700 - 1,000       |
| 技术/研发           | 300 - 400      | 400 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,000   | 1,000 - 1,700     |
| 工业工程 /持续改善/智能制造 | 200 - 300      | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 - 800     | 800 - 1,500       |
| 精益/六西格玛         | 150 - 250      | 250 - 350     | 350 - 600       | 600 - 800     | 800 - 1,500       |
| 环境安全/厂务         | 150 - 250      | 250 - 350     | 350 - 700       | 700 - 1,200   | 1,400 +           |

华东区

化工行业

|       | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 客户管理  | 200 - 300      | 300 - 400     | 400 - 600       | 700 - 1,200      |
| 技术销售  | 250 - 350      | 350 - 550     | 550 - 700       | 900 - 1,200      |
| 应用工程师 | 200 - 400      | 350 - 550     | 550 - 700       | 700 - 1,000      |
| 销售    | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 1,200 - 2,000    |
| 商务拓展  | 200 - 300      | 300 - 400     | 400 - 700       | 700 - 1,200      |
| 市场管理  | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 800       | 800 - 1,500      |
| 战略    | 300 - 450      | 400 - 700     | 700 - 1,200     | 1,200 - 1,800    |
| 运营    | 450 - 500      | 500 - 900     | 900 - 1,500     | n/a              |
| 生产    | 250 - 350      | 300 - 500     | 450 - 600       | 650 - 900        |
| 实验室研发 | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 800       | 800 - 1,500      |
| 技术服务  | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 800       | 800 - 1,500      |



广州

工业/汽车行业/化工行业

|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 客户管理    | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,500      |
| 技术销售    | 200 - 350      | 300 - 500     | 500 - 650       | 600 - 1,000      |
| 应用程序工程师 | 150 - 350      | 300 - 500     | 400 - 800       | 600 - 1,200      |
| 销售      | 200 - 300      | 300 - 450     | 500 - 650       | 650 - 1,500      |
| 商务拓展    | 200 - 300      | 300 - 450     | 450 - 750       | 750 - 1,200      |
| 市场管理    | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 800       | 800 - 1,000      |
| 战略      | 250 - 400      | 300 - 450     | 450 - 800       | 800 - 1,200      |
| 电子商务    | 300 - 400      | 300 - 500     | 500 - 700       | 700 - 1,200      |

技术与运营

|                | 工程师<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监<br>RMB/000 | 副总裁或以上<br>RMB/000 |
|----------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------------------|
| 运营             | n/a            | 350 - 500     | 450 - 650       | 600 - 900     | 800 - 1,300       |
| 生产             | 150 - 250      | 250 - 350     | 350 - 450       | 450 - 700     | 700 - 1,000       |
| 质量             | 150 - 250      | 250 - 350     | 350 - 600       | 600 - 900     | 800 - 1,000       |
| 工程             | 150 - 250      | 250 - 350     | 350 - 550       | 550 - 800     | 800 - 1,000       |
| 制造             | 150 - 250      | 250 - 350     | 350 - 600       | 600 - 800     | 800 - 1,200       |
| 技术/研发          | 180 - 300      | 300 - 450     | 450 - 600       | 600 - 1,000   | 800 - 1,500       |
| 电子研发           | 250 - 500      | 500 - 700     | 700 - 900       | 900 - 1,500   | 1,500 - 2,000     |
| 工业工程/持续改善/智能制造 | 150 - 250      | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 - 900     | 800 - 1,300       |
| 精益/六西格玛        | 250 - 300      | 300 - 450     | 450 - 650       | 650 - 900     | n/a               |
| 环境安全/厂务        | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 650       | 650 - 700     | n/a               |
| 新能源 - 储能       | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 800       | 800 - 1,300   | 1,300 - 2,300     |

专业服务

在后疫情时代的第一个完整年后，专业服务类行业展现出了强大的韧性。尤其是娱乐行业，它展现出了强大的复苏能力。随着演唱会市场解封后的火爆回暖和各种线下活动的恢复，整个行业重新焕发了活力，有望恢复到疫情前的水平。此外，随着成都大运会和杭州亚运会等重要体育赛事的相继举办，娱乐体育行业将继续迎来发展的机遇。

## 行业观察

### 泛娱乐（演艺、体育）

#### 线下复苏创造海量机会，娱乐人才强力反弹

自疫情管控政策调整以来，去年全年各类演艺、展览、赛事及其他类型的线下泛娱乐活动蓬勃发展，从疫情以来低迷中强势反弹，由此扩充了本行业及其他相关行业的人才需求。尤其是音乐节、演唱会及重要体育赛事IP对于举办地消费市场的短期促进作用显著，预计2024年仍将存在较大大地人才需求。

成都大运会、杭州亚运会等重点综合性赛事的举办让去年的体育行业复苏向好，2024年恰逢奥运年，虽然是在法国巴黎举办，但对于国内赛事、演艺等行业及其他与之相关的周边行业将产生巨大推力，由此创造大量专业人才需求空间。

### 游戏

#### 人才持续走俏，最严新规震荡游戏行业

国家新闻出版署正式发布了《网络游戏管理办法(草案征求意见稿)》，规定网络游戏不得设置诱导性奖励，引发

游戏市场短时间内持续反应。“最严新规”对于游戏企业的影响将在2024年持续显现，而相关行业和资金或将转向谨慎和观望的态势，游戏类人才的需求供给也许会出现短期震荡。

从去年Web3.0游戏催生了激烈的人才争夺战，持续至今。特别是在游戏设计和美术领域，技术美术人才依旧需求广泛，顶尖人才年薪可达百万起步。头部游戏公司为吸引场景、人设等主美相继开出可观涨幅。

以数字人为代表的虚拟现实技术，已被成熟运用于众多行业品宣、营销、触客的全流程中。就泛娱乐行业而言，AR/VR成熟而全面的部署将持续刺激游戏、设计、策划、制作等领域的高端人才需求增长，虚拟人建模、驱动和渲染等高精尖领域也持续保有需求。此外，苹果Vision Pro已于2024年上市，届时势必将引发新的一波AR/VR人才大战。

### 咨询

#### 执行能力成人才关键，地缘政治仍是高敏因素

疫情管控政策调整后，原本受影响的出差、驻场等问题不复存在，但“降本增效”压力下的需求方更期望咨询

能带来显著而迅速的价值，从宏观规划到落地实施的“一站式”咨询+执行方案成为受青睐的主流。咨询行业仍保有大量人才需求，但除了传统的数据搜集分析、报告撰写交付等职能，对于候选人基于客户所在行业理解、学习、执行和追踪的要求更高。

咨询行业整体受地缘政治影响较为显著，其中尤以国际关系的变化影响最大。虽然中美领导人在年内实现会晤，但中美关系不稳定因素仍居多。在涉及政策研究、国防军工、金融货币、高新科技、能源资源等敏感领域，大型外资咨询企业无法在华顺利展开业务，由此导致本土咨询企业业务量回升，人才需求量也同步回暖。但也有本土咨询企业在为境外客户提供上述领域的服务的过程中，因涉嫌损害国家利益而被监管调查，故而对于咨询人才的职业操守、政治立场等方面的考量将趋严。

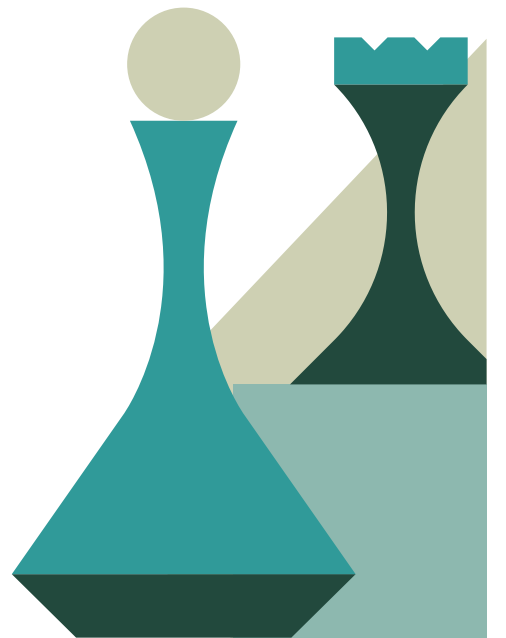
### 广告

#### 走出低迷但增长预期有限，AIGC对人才结构洗牌

随着疫情管控政策的调整，去年的广告市场整体相比疫情前呈回暖向好。作为主要广告主的消费品行业迎来复苏，广告行业由此度过最艰难的寒冬。但随着“降本增效”成为多数行业生存与发展的主旋律，广告、创意、媒介、传播等方面的预算大幅削减，致使疫情之前该行业“遍地开花”的繁荣景象不复存在，整体回归价值和理性，更注重可追踪、可量化的投产效果。在行业增量放缓的同时，广告业人才流失在2024年是值得关注的趋势。

AIGC浪潮在去年的迸发，已开始对广告行业的人才结构做了重新洗牌。大量初级的美工、投放、分析等岗位面临被AI取代的生存性危机。与此同时，AIGC的广泛应用使UGC内容创作、素人带货等直接链接广告主与流量主的模式门槛降低，对于广告行业的人才需求规模也将造

成一定影响。而策划、制作等较高端的关键性岗位仍有需求，这些岗位也为求职者提供更多选择和发展空间。在此不确定的背景下，广告行业的乙方候选人一如既往地期待加入甲方企业，以寻求职业的平稳发展，及生活与工作的平衡。





薪资数据

上海

广告传播与创意

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 客户管理      | 250 - 400      | 400 - 500     | 500 - 800       | 800 +            |
| 项目管理      | 250 - 300      | 300 - 450     | 450 - 600       | 600 +            |
| 商务拓展/销售   | 300 - 400      | 400 - 700     | 700 - 900       | 1,000 +          |
| 市场        | 300 - 400      | 400 - 700     | 700 - 900       | 1,000 +          |
| 媒体制作      | 250 - 300      | 300 - 450     | 450 - 700       | 700 +            |
| 品牌策划      | 250 - 400      | 400 - 550     | 550 - 800       | 800 +            |
| 平面设计&文案   | 250 - 400      | 400 - 500     | 500 - 800       | 850 +            |
| 包装设计&品牌设计 | 250 - 400      | 400 - 500     | 500 - 900       | 900 +            |
| 交互/体验设计   | 300 - 500      | 500 - 700     | 700 - 900       | 1,000 +          |
| 工业/产品设计   | 400 - 500      | 500 - 700     | 700 - 900       | 1,000 +          |
| 媒介采买      | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 700       | 800 +            |
| 媒介策划      | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 800       | 900 +            |

咨询与市场调研

|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 管理咨询    | 400 - 600      | 600 - 800     | 800 - 1,000     | 1,200 +          |
| 战略咨询    | 500 - 700      | 700 - 900     | 900 - 1,600     | 1,800 +          |
| 分析师     | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 900       | 1,000 +          |
| 项目管理    | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 700       | 700 +            |
| 大客户管理   | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 800       | 900 +            |
| 商务拓展/销售 | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 900       | 1,000 +          |
| 市场      | 300 - 400      | 400 - 500     | 500 - 700       | 800 +            |

上海

教育培训/国际教育

|                 | RMB/000         |               |                 |                  |
|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 大学校长            | 1,000 - 1,400   |               |                 |                  |
| 校长 (国际学校/双语学校)  | 1,000 - 1,500 + |               |                 |                  |
| 大学副校长           | 600 - 900       |               |                 |                  |
| 副校长 (国际学校/双语学校) | 600 - 800       |               |                 |                  |
|                 | 副经理<br>RMB/000  | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
| B2C销售           | 300 - 400       | 400 - 550     | 550 - 700       | 800 +            |
| 业务拓展/伙伴关系       | 300 - 400       | 400 - 500     | 600 - 800       | 800 +            |
| 运营管理 (线上/线下)    | 300 - 400       | 400 - 500     | 500 - 600       | 1,000 +          |
| 线上营销和社群运营       | 200 - 300       | 300 - 400     | 500 - 600       | 600 +            |
| 市场营销            | 300 - 400       | 400 - 500     | 500 - 600       | 600 +            |
| 教育产品            | 300 - 400       | 500 - 600     | 600 - 900       | 1,000 +          |
| 课程设计/培训         | 300 - 400       | 400 - 500     | 500 - 600       | 800 +            |
| 学术管理            | 250 - 300       | 300 - 450     | 450 - 550       | 500 +            |
| 招生/宣传           | 300 - 400       | 400 - 500     | 500 - 600       | 600 +            |

娱乐

|        | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|--------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 赞助合作   | 300 - 400      | 400 - 700     | 700 - 900       | 900 +            |
| 市场营销   | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 +            |
| 活动执行   | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 700       | 700 +            |
| 版权管理   | 250 - 400      | 400 - 600     | 600 - 900       | 1,000 +          |
| 内容制作   | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 900       | 1,000 +          |
| 艺人管理   | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 +            |
| A&R    | 300 - 500      | 500 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 +          |
| 影视制作   | 250 - 300      | 300 - 500     | 500 - 800       | 800 +            |
| 网红运营   | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 800       | 900 +            |
| 电竞市场   | 300 - 500      | 500 - 700     | 700 - 900       | 900 +            |
| 电竞商务   | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 900       | 900 +            |
| 电竞活动执行 | 250 - 350      | 350 - 450     | 450 - 800       | 900 +            |
| 俱乐部运营  | 300 - 400      | 400 - 550     | 550 - 850       | 900 +            |

上海

游戏

|         | 初级<br>RMB/000 | 中级/资深<br>RMB/000 | 高级/组长<br>RMB/000 | 首席/总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|---------------|------------------|------------------|---------------------|
| 概念设计/原画 | 200 - 400     | 400 - 700        | 700 - 900        | 1,000 +             |
| 2D角色    | 200 - 350     | 350 - 600        | 600 - 800        | 800 +               |
| 2D场景    | 200 - 350     | 350 - 600        | 600 - 800        | 800 +               |
| 3D角色    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 3D场景    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 3D动作    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| UI/UX   | 200 - 350     | 350 - 600        | 600 - 800        | 800 +               |
| 技术美术    | 300 - 500     | 500 - 800        | 800 - 1,000      | 1,200 +             |
| 系统策划    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 数值策划    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 关卡策划    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 战斗策划    | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 文案策划    | 200 - 300     | 300 - 400        | 400 - 600        | 800 +               |
| 游戏发行    | 250 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 游戏运营    | 250 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 业务拓展    | 250 - 300     | 300 - 500        | 500 - 800        | 800 +               |
| 主美      | n/a           | n/a              | n/a              | 800 +               |
| 制作人     | n/a           | n/a              | n/a              | 1,000 +             |
| 总经理     | n/a           | n/a              | n/a              | 2,400 +             |

Web 3.0

|        | 初级<br>RMB/000 | 中级/资深<br>RMB/000 | 高级/组长<br>RMB/000 | 首席/总监及以上<br>RMB/000 |
|--------|---------------|------------------|------------------|---------------------|
| 虚拟人TD  | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 700        | 700 +               |
| 虚拟人动画师 | 200 - 300     | 300 - 500        | 500 - 900        | 1,200 +             |
| 新媒体运营  | 250 - 400     | 400 - 550        | 550 - 900        | 1,000 +             |
| 产品运营   | 250 - 500     | 500 - 600        | 600 - 900        | 1,000 +             |
| BD     | 200 - 350     | 350 - 550        | 600 - 900        | 1,000 +             |
| 项目管理   | 200 - 400     | 400 - 600        | 600 - 1,000 +    | 1,200 +             |

北京

教育及培训

|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| B2C销售   | n/a            | 200 - 300     | 300 - 500       | 500 +            |
| 渠道管理    | n/a            | 300 - 500     | 500 - 1,000     | 1,000 +          |
| 市场管理    | n/a            | 400 - 600     | 600 - 800       | 800 +            |
| 公关/活动营销 | n/a            | 200 - 400     | 400 - 600       | 600 +            |
| 数字营销    | n/a            | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 +            |
| 用户运营    | n/a            | 400 - 600     | 600 - 800       | 600 +            |
| 产品运营    | n/a            | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 +            |
| 教学教研    | n/a            | 300 - 400     | 400 - 600       | 600 +            |

国际学校

|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 校长      | n/a            | n/a           | n/a             | 1,000 +          |
| 运营管理    | n/a            | 300 - 400     | 400 - 500       | 500 +            |
| 教学管理    | n/a            | 300 - 400     | 400 - 500       | 500 +            |
| 市场管理和招生 | n/a            | 300 - 400     | 400 - 500       | 500 +            |

广州

专业服务

|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 公关/活动营销 | 180 - 210      | 220 - 350     | 350 - 700       | 750 +            |
| 企业内部传播  | 180 - 210      | 220 - 350     | 350 - 700       | 750 +            |
| 企业传播    | 180 - 210      | 220 - 350     | 350 - 700       | 750 +            |
| 品牌/产品营销 | 180 - 300      | 300 - 450     | 450 - 700       | 700 +            |
| 营销管理    | 200 - 350      | 350 - 500     | 450 - 700       | 700 +            |
| 线上/数字营销 | 200 - 350      | 350 - 500     | 450 - 700       | 700 +            |
| 业务拓展/销售 | 180 - 250      | 250 - 450     | 450 - 650       | 650 +            |
| 大客户管理   | 180 - 250      | 250 - 450     | 450 - 650       | 650 +            |

地产行业

|         | RMB/000        |               |                 |                  |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 大区总经理   | 1,800 +        |               |                 |                  |
| 城市总经理   | 1,200 +        |               |                 |                  |
| 片区总经理   | 700 - 1,200    |               |                 |                  |
|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
| 项目管理    | 200 - 350      | 350 - 450     | 450 - 800       | 800 +            |
| 设计      | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 800       | 800 +            |
| 机电      | 200 - 350      | 350 - 450     | 400 - 700       | 700 +            |
| 成本控制    | 200 - 300      | 300 - 450     | 450 - 700       | 700 +            |
| 招商      | 200 - 350      | 350 - 500     | 500 - 700       | 700 +            |
| 市场营销    | 200 - 350      | 350 - 500     | 500 - 800       | 800 +            |
| 物业管理和运营 | 200 - 300      | 300 - 500     | 450 - 700       | 700 +            |

人力资源



人力资源及行政相关岗位，与其所在的具体板块的行业趋势、人才趋势一致。随着国内宏观经济企稳复苏、回升向好，但消费力的下降和动能的缺失仍给较多行业的发展提出挑战。外部地缘冲突、贸易摩擦等不稳定因素虽渐有好转，但仍有间歇性抬头。在这一背景下，企业在商业逻辑、运营模式和组织结构全方位加速变革，推进降本增效和数智化转型，这导致一些支持职能部门，如人力资源和行政部门的规模缩减。然而企业也需要招聘优质候选人，将人力资源专业知识技能与企业发展有效结合，更深度地引导和参与企业的变革过程。

去年各细分领域企业在人力资源板块的整体招聘需求较为保守，新增岗位较少，招聘要求趋严，预计在2024年这一态势仍将延续，但核心人力资源岗位尤其是中高层级别的招聘量依然坚挺。在人工智能和数智化的趋势之下，人力资源管理中的智能化管理、数据可视化等岗位仍保有需求，有科技和数据背景的中高端人力资源岗位候选人预计将受到青睐，而无法为企业发展赋能的低端化流程化人力资源岗位预计会相对减少。

此外，以消费品为代表的一些赛道中，国内企业近年来积极收购外资品牌，持续增加海外投资，因投资、并购而产生的管理岗位以及出海岗位，为市场上的候选人提供了较多机会。港澳两大特区近一年来引进人才政策变得更为友好，也让部署在香港、澳门的岗位的吸引力明显提升。

展望2024年，人力资源行业整体跳槽涨薪的幅度按照候选人所在行业的不同，预计主要在15%-20%区间。去年的“转型”、“要求升级”、“拥抱VUCA的韧性”三大关键词对于今年人力资源领域的人才市场依旧适用。候选人在保持审慎观望态度的同时，建议今年的人力资源人才将新趋势和新变化（包括：人工智能和机器学习、数据化决策、参与企业的数智化转型、远程和混合工作方式等）运用到自身的学习与积累中。

## 行业观察

### 消费市场遇冷，招聘岗位两极分化

在过去的一年，因消费降级、电商生意低迷等因素，消费品行业的业绩受到了一定程度的负面影响。这其中，

快消行业生意受影响较小，但竞争越发激烈，在国货的强势围攻下，外资企业逐渐失去优势；奢侈品零售行业在2023年上半年延续过往两年增长态势，但因国门打开

消费分流，以及民众消费降级或谨慎消费等因素，下半年业绩增速明显放缓；餐饮行业在疫情放开后呈增长态势，但同样受消费降级影响，高端餐饮及高端酒水增长乏力。在新消费赛道，企业拿到持续投资的难度增高，部分初创公司面临资金链挑战。

企业业绩发展受限，直接导致消费品行业的人力资源、行政类岗位招聘需求总体偏少，但因为行业本身贴近民生刚需，相较于其他行业下降比例较小。这其中，外资企业的招聘需求两极分化严重，中层管理者岗位持续减少，需求集中于部门负责人以及基础执行岗位。

### 内资收购动作不断，港澳和海外岗位或有新空间

因内资企业势头强劲，收购外资品牌的动作不断，且持续增加海外投资，以至于内资企业去年有较多因投资、并购而产生的管理岗位以及出海岗位。同时受中国香港、澳门引进人才政策向好的影响，一部分职业经理人倾向于寻求去港澳或海外发展机会。

### 人工智能热度延续，科技背景HR有望入局新赛道

“智能+”领域一直是具有投资热度的领域，尽管这个概念仍然备受关注，但目前很少有公司真正找到成功、可持续和可复制的商业模式。大多数在这一领域布局的企业仍处于探索阶段。对于曾经从事高科技/互联网领域的人力资源岗位的候选人来说，未来一年可能是转型进入其他行业的好时机。

### 政策多变，医疗行业HR将接受更多挑战

医疗行业受带量采购，医药反腐等国家政策的影响，特别是外资医疗还同时面临本土竞争对手的冲击使得医疗行业整体都面临更多的挑战。医疗行业中的HR角色自然也需要更加敏捷，贴近业务，帮助企业优化人才结构以在多变的市场中继续保持竞争力。部分优秀的民企通过增强自研能力研发出优秀的产品，民企中的HR更需要帮助雇主引进优秀的商业化人才，实现盈利。

## 人才趋势

企业对薪酬激励、数据分析和成本控制的重视程度增强。预计在2024年将有更多与薪酬福利相关的岗位释放，包括人才数据可视化（HRBI）和人力资源计划控制（HR Controlling）等岗位。

在当前消费品行业发展趋势下，由于民众消费理念调整，外资企业对人力资源相关岗位的需求相对减少，而内资企业的招聘需求受到的影响相对较小。许多外企高管已经意识到转向内资企业发展的必要性，目前中层管理人才对这种趋势的认识还需进一步提升。在2024年，消费赛道的大部分企业会有薪资普调，预计在3-5%之间。候选人对薪资增长期待不高，更关注岗位的稳定性和安全性，不轻易跳槽。另外，跳槽涨薪幅度呈现两极分化态势，一部分头部的候选人为了职业发展而考虑跳槽，仍会以30%的涨幅为要求；另一部分着急看机会或者已经失业的候选人，基本能以平和的心态接受平薪或者降薪入职。建议候选人持续提升自我价值，提高自己的应变能力和适应能力，并持续关注人才市场的变化情况。

医疗行业的人才市场，相较于2023年整体不会发生太大变化，但整体行情略有收缩。特别是一些高管岗位比如人力资源一号位这个级别，市场上活跃的机会比往年都少。

因为整体市场的招聘量没有大量增加甚至有些公司有减少趋势，所以招聘负责人、招聘高级经理、招聘经理等类型的职位活跃度也比往年要低一些。由于创新药企业整体招聘量下降导致支持研发类的HR岗位数量相对往年有所减少。但头部生物创新药公司的海外业务仍在缓慢扩张，导致接受出海岗位和赴海外工作的人才短缺，愿意接受海外工作机会的人才将在2024年获得更多关注。2024年整体替补岗位居多，新增岗位较少，新增岗位主要集中在支持海外业务和支持商业化业务的HRBP岗位

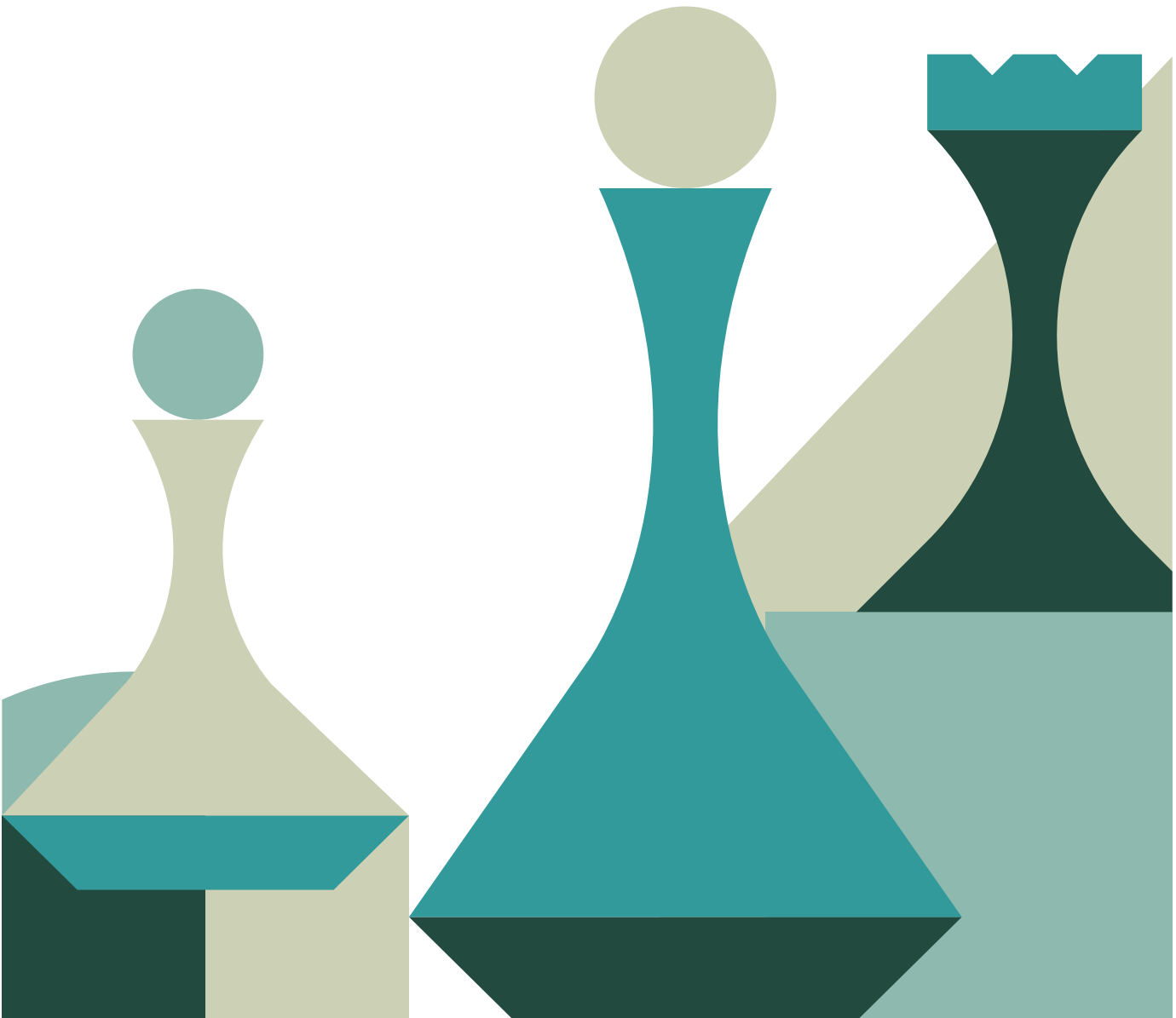
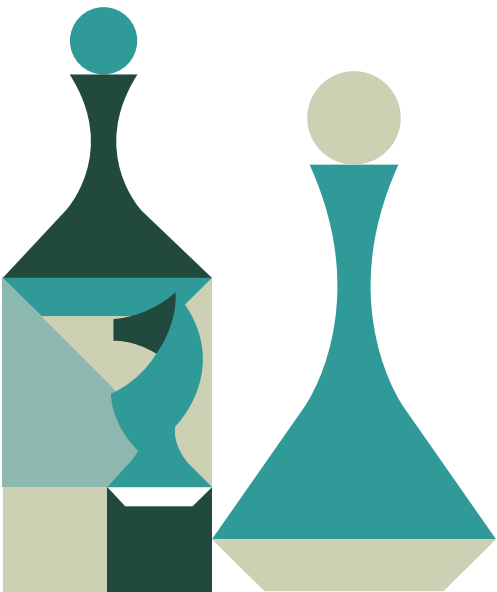
上，还有部分需要做薪酬绩效改革和组织优化的COE岗位以及一些员工关系岗位。“降本增效”依然是2024年的热词，所以具有变革管理经验的复合型HR人才依然炙手可热。建议可以在岗位上多积累相关经验增强核心竞争力。

同时，可以以更加开放的心态接受民企机会，海外机会和其他发展增速不错的行业机会。对于招聘方来说，值得留意那些在前几年跳槽意愿较低的优秀人才可能被动离职的情况，存在“捡漏”的机会。当前，大部分候选人持更加谨慎的态度，在寻求跳槽机会时将稳定性放在薪资增长和发展空间之前。企业可以在雇主品牌，企业文化等方面下功夫，用以吸引优秀人才降低招聘难度。

金融行业的人力资源岗位招聘趋势预计将保持平稳，但也会出现一些变化。高科技赛道（如人工智能、大数据

分析等）的兴起使得金融行业对技术型人才的需求上升，这将对人才市场产生积极影响。金融机构会更加重视招聘具备技术背景和专业知识的人才，以应对数字化转型和技术创新的挑战。候选人在寻求金融行业的人力资源岗位时，可以关注与高科技领域相关的技能和知识，提高自身的竞争力。

大部分跨国公司和头部企业预计将维持4-5%的薪酬增长幅度，然而，那些面临拆分和重组的公司可能会取消薪酬调整。企业的招聘需求预计不会有明显变化，但人才市场的竞争将变得更加激烈。候选人对薪酬增长的期望从过去几年的25-30%下降至今年的15-20%左右，更加看重稳定性。对于当前优秀人才流动性的局限，建议企业方可以增强对人才市场的了解，提前做一些例如人才地图、招聘系统建设等项目，以储备人才应对未来可能发生的挑战。



薪资数据

上海

RMB/000

|                      |         |
|----------------------|---------|
| 人力资源总监/人力资源副总裁/首席人事官 | 1,500 + |
|----------------------|---------|

卓越中心

|           | 从业年数<br>4-8年<br>RMB/000 | 从业年数<br>8-12年<br>RMB/000 | 从业年数<br>12年及以上<br>RMB/000 |
|-----------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 人才招聘/招聘   | 200 - 600               | 400 - 1,000              | 600 - 1,800               |
| 培训/企业大学   | 200 - 600               | 500 - 800                | 600 - 2,000               |
| 人才/组织与发展  | 200 - 600               | 500 - 1,000              | 600 - 2,000               |
| 员工关系      | 200 - 500               | 400 - 800                | 600 - 1,600               |
| 薪酬与福利     | 200 - 600               | 400 - 1,000              | 600 - 2,000               |
| 企业文化&内部沟通 | 200 - 600               | 400 - 1,000              | 600 - 1,500               |

人力资源业务合作伙伴

|               | 从业年数<br>4-8年<br>RMB/000 | 从业年数<br>8-12年<br>RMB/000 | 从业年数<br>12年及以上<br>RMB/000 |
|---------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 商业人力资源业务合作伙伴  | 300 - 600               | 500 - 800                | 600 - 2,200               |
| 制造业人力资源业务合作伙伴 | 300 - 500               | 500 - 800                | 800 - 1,800               |
| 企业人力资源业务合作伙伴  | 300 - 500               | 500 - 700                | 700 - 1,800               |
| 人力资源业务战略合作伙伴  | /                       | /                        | 1,000 - 2,500             |
| 人力资源员工体验伙伴    | 300 - 500               | 500 - 700                | 700 - 1,500               |

人力资源共享服务中心

|          | 从业年数<br>4-8年<br>RMB/000 | 从业年数<br>8-12年<br>RMB/000 | 从业年数<br>12年及以上<br>RMB/000 |
|----------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 人力资源共享服务 | 200 - 400               | 400 - 800                | 800 - 1,600               |
| 薪酬结算     | 200 - 400               | 400 - 600                | 600 - 800                 |
| 人力资源信息系统 | 250 - 400               | 400 - 600                | 600 - 800                 |
| 外籍员工事务管理 | 200 - 400               | 300 - 500                | 500 - 700                 |

北京

RMB/000

|               |         |
|---------------|---------|
| 人力资源副总裁/首席人事官 | 1,500 + |
|---------------|---------|

卓越中心

|           | 从业年数<br>4-8年<br>RMB/000 | 从业年数<br>8-12年<br>RMB/000 | 从业年数<br>12年及以上<br>RMB/000 |
|-----------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 人才招聘/招聘   | 200 - 600               | 400 - 1,000              | 800 - 1,500               |
| 培训与发展     | 200 - 500               | 500 - 800                | 800 - 1,500               |
| 员工关系      | 300 - 500               | 500 - 800                | 800 - 1,000               |
| 薪酬福利      | 200 - 500               | 500 - 1,000              | 800 - 1,500               |
| 企业文化&内部沟通 | 200 - 600               | 400 - 1,000              | 600 - 1,500               |

人力资源业务合作伙伴

|               | 从业年数<br>4-8年<br>RMB/000 | 从业年数<br>8-12年<br>RMB/000 | 从业年数<br>12年及以上<br>RMB/000 |
|---------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 商业人力资源业务合作伙伴  | 300 - 600               | 500 - 1,000              | 800 - 1,800               |
| 制造业人力资源业务合作伙伴 | 300 - 500               | 400 - 800                | 700 - 1,500               |
| 企业人力资源业务合作伙伴  | 300 - 500               | 500 - 800                | 700 - 1,500               |
| 人力资源业务战略合作伙伴  | /                       | /                        | 1,000 - 2,500             |
| 人力资源员工体验伙伴    | 300 - 500               | 500 - 700                | 700 - 1,500               |

人力资源共享服务中心

|          | 从业年数<br>4-8年<br>RMB/000 | 从业年数<br>8-12年<br>RMB/000 | 从业年数<br>12年及以上<br>RMB/000 |
|----------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 人力资源共享服务 | 250 - 500               | 400 - 800                | 600 - 900                 |
| 人力资源信息系统 | 200 - 500               | 400 - 800                | 600 - 800                 |



华南区

RMB/000

人力资源总监/人力资源副总裁/首席人事官 900 - 1,500 +

卓越中心

|          | 从业年数<br>4-8年<br>RMB/000 | 从业年数<br>8-12年<br>RMB/000 | 从业年数<br>12年及以上<br>RMB/000 |
|----------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 人才招聘/招聘  | 300 - 450               | 400 - 750                | 600 - 1,000               |
| 培训/企业大学  | 200 - 500               | 500 - 750                | 600 - 900                 |
| 人才/组织与发展 | 300 - 500               | 500 - 850                | 600 - 1,000               |
| 员工关系     | 200 - 500               | 400 - 700                | 600 - 900                 |
| 薪酬与福利    | 200 - 550               | 450 - 900                | 600 - 1,000               |

人力资源业务合作伙伴

|               | 从业年数<br>4-8年<br>RMB/000 | 从业年数<br>8-12年<br>RMB/000 | 从业年数<br>12年及以上<br>RMB/000 |
|---------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 商业人力资源业务合作伙伴  | 300 - 500               | 500 - 800                | 600 - 1,200               |
| 制造业人力资源业务合作伙伴 | 300 - 500               | 500 - 700                | 700 - 1,000               |
| 企业人力资源业务合作伙伴  | 300 - 500               | 500 - 700                | 700 - 1,200               |



财务与会计

随着双碳助推的新能源行业和“大循环、双循环”新发展格局的出现，消费品、硬科技行业等领域的发展前景广阔。高水平的独立技术和核心竞争力在高新技术装备、新能源、人工智能、生物制药等领域具备重要地位。这些行业的发展对财务和会计人员的需求呈现出明显增加的趋势。经过去年的经济调整 and 整体市场的震荡，2024年将迎来国家积极财政激励下的新机遇。新能源、高新技术装备产业、新能源汽车、医疗健康和消费品等行业将迎来上升通道。国内经济逐步回暖，企业将逐渐释放积压的财务和会计岗位库存，人才需求将从“降本增效”转向正常的流转。这为财务和会计专业人才提供了更多的就业机会和发展空间。

随着数字中国整体建设变化规划出台，企业将数字化提上发展战略议程，各大企业纷纷在这一赛道加强投入，对财务和IT结合的人才需求也随之上升。他们更懂得如何抓取、分析、利用数据，从而为业务提供反馈和预测，真正助力业务发展，该类高级财务人才已显现竞争力。

👤 行业观察

新能源人工智能驶入快车道，财务人才需求扩大

宏观行业面上，“双碳”（即碳达峰与碳中和）助推新能源行业驶入加速赛道。同时，“大循环、双循环”新发展格局时代机遇下，掌握高水平的独立技术和核心竞争力日益紧迫，高新技术装备、新能源、人工智能等领域受国家积极政策倾斜，发展前景广阔。这些行业的向上发展，带动了行业内企业对于财务与会计人员的极大需求。

业财融合成为主流趋势，具备数字化转型经验更具竞争力

以往基础常规性核算职能的“账房先生”已无法满足企业需求。理解熟悉业务、能够以业务的视角来进行数据分析、具备战略眼光，这些都是当下财务人员必备的素质和能力。此外，随着业务本身的数字化转型，有数字

化转型经验、曾深度参与业务变革的财务人员受到青睐。企业对于财务负责人的能力要求则更进一步，需要善于利用数据科学，通过数据描绘企业经营状况、支持决策，洞察全产业链，把握未来发展趋势，最终在财务智能工具的帮助下，助力企业战略规划落地，赋能业务创造更大价值。

数字化转型趋势持续，财务与IT结合的人才需求上升

通过利用云计算和大数据技术，财务部门扩大数据采集的范围。汇集和治理业务与财务数据，并利用机器学习、深度学习和算法等技术。随着更强的数据获取和分析能力，财务部门开始为业务决策提供准确的数据支持。随着数字中国整体建设规划的出台，企业将数字化提升到发展战略的重要议程上。工业互联网、物联网和数字赋能成为当前的热门话题。各地政府也

加大了相关政策力度，以鼓励企业利用数字化手段提升管理能力和工作效率。在这种背景下，许多大型企业纷纷增加对财务和IT结合人才的需求，加大投入，岗位数量同比增长30%。

企业合规以及ESG人才体系搭建中，财务人员是首选

高速发展企业走到IPO阶段会更加注重内部会计质量、内控、合规、ESG等。财务人员对企业中长期发展和运营有深刻了解，并具备天然的把控优势，因此在企业的ESG（环境、社会和公司治理）岗位中，首选具备财务背景的人选。与此同时，大型企业越来越注重内部流程梳理和优化，导致合规岗位需求迅速增加，尤其在金融、生命科学、高科技制造和消费品等行业。许多企业设立了专门的合规风控部门，吸纳合规和财务背景的人员。有些企业还将合规业务伙伴角色设在具体业务部门或渠道下，依然偏好具备财务背景的候选人，甚至将合规与财务审计结合，例如AP合规和渠道审计等。

👤 人才趋势

业务价值导向型需求成财务部分趋势新发展

企业意识业财融合的价值，财务分析岗需求持续增加，财务分析赋能从研发到生产再到商业化，BP岗位更为细分,背景要求走高。同时随着注册制和资本市场的推进，资金、融资、税务、上市公司董秘、公司并购和投资者关系等岗位的数量明显增加20%。

外资加速C-level本土化进程，各企业加码财务人才布局

外资在中国区的业绩出色，推动了更多中国本土人才在CFO等高级财务管理岗位上崭露头角，同时中国区的话语权也在全球不断提升。中小型企业对CFO和财务总监的岗位需求量增加20%，为年轻高潜财务人才提供更多

机会。投行背景的CFO和财务负责人在完成IPO后，更倾向于具备专业内部管理背景的财务人选，以实现进一步商业化布局。

外内资企业界限趋于模糊，财务人员流动常态化

人才逐渐放下对内资公司成见，业务情况和团队质量成为招聘的最优因素。随着内资公司也拥有许多高水平的职业财务中高管，候选人所属企业性质逐渐模糊，能力成为雇主招聘财务人员时的首要考量。

民企国际化，使阶段性外派财务岗位需求走强

新兴产业（如科技制造、能源、互联网、工程建设等）对财务岗位人才需求快速增长。中国制造业转型升级趋于稳定，传统制造业通过海外收购和新建工厂拓展海外市场。因此，具备跨文化管理能力、全球视野和熟悉当地政策法规以及财务流程的国际化财务人才备受青睐。

内外部资源盘活明显加速，主动轮岗优化技能组合

企业在精简基础会计岗位（SSC）人员或将服务外包以及决策速度和流程简化等变化，显示出财务岗位变动的频率比以往更高。同时，一些中小型企业选择放弃外部资源，招聘内部团队，通常以成本作为评估内外部资源投入最直接的因素。

地区性岗位增多，二、三线城市中高端岗位需求持续增加

得益于内循环战略的推进和国家对民营经济、特别是中小企业发展的的大力支持，更多的地方性优质企业开始与国际一线人才体系接轨。一线财务人才的流动也开始向二、三线城市蔓延，薪酬待遇逐步匹配，而二三线城市的生活成本较低且工作节奏的平稳，都导致城市之间的人才流动更为频繁。



## 大消费财务

消费品领域对财务人才的需求正发生变化。首先，人工智能、大数据和云计算等技术的应用要求财务经理人员具备技术与财务融合的能力。数据来源不再局限于财务部门，而是来自业务部门，如客户关系管理系统和办公自动化系统。财务的数字化技术能够赋能企业从消费者需求洞察到内部价值链运营，提供更优质的产品和卓越的消费体验。

在快消日化食品饮料行业的引领下，领先的财务部门正在采取措施来扩大财务数据的采集范围，以收集高质量数据。通过机器人流程自动化(RPA)等技术，财务部门能够实现重复劳动的自动化，增加其在业务中的参与程度。

这种趋势使得消费品公司对具备复合背景的财务人才的需求增加。高质量数据的获取和分析能力使得财务部门能够更准确地了解消费者的行为和需求，从而更好地进行市场触达和决策制定。此外，国内公司也在升级其现有的财务团队，以应对快速变化的消费市场。财务在公司中的角色和地位受到更高的期望，要求能够提供战略性洞察和业务分析，为公司的发展和决策制定提供支持，从纯粹的财务角色转变为推动业务发展的重要角色。

## 工业财务

数字化转型仍然是工业财务领域的重大趋势，因此对于财务和信息技术相结合的人才需求不断增加。数字化技术在推动社会经济发展、创造新的商业模式和价值主张方面发挥着重要作用。与此同时，俄罗斯企业积极拓展中国市场，利用中俄互为最大邻国的合作地缘优势。特别是在汽车、能源和食品饮料行业，俄罗斯企业正在积极进入中国市场。这为中俄两国的人才合作带来了新的机遇和发展空间。

## 大健康财务

大健康领域的人才市场呈现出趋于理性的态势。在从事大健康行业的工作中，学术背景和生命科学类从业经验对于个人至关重要。对于外资生物医药企业来说，集采对其影响正在逐渐减弱，去年已有60-70%的外资企业完成或即将完成业务重组和利润成本的重塑，预计今年下半年将看到明显的尾声。相反，内资生物医药和医疗器械公司将成为2024年主要的招聘力量，尤其是那些已经商业化并具备规模的利润型企业。

高端医疗器械快速替代进口产品，同时家用小型化和可穿戴医疗器械与新渠道共同发展，推动了数字化应用在医疗领域的普及。医疗行业面向下游和深度扩展，为人才提供了众多机遇。这些机遇包括互联网医院的在线诊疗增加、私立医院和医疗服务机构等新基建的快速发展，以及消费医疗领域（如医美）的迅猛发展。

由此带来的结果是，不论是内资还是外资医药企业，在税务和内审、内控、合规方面的招聘投入都在增加，预计在2024年仍将持续上升。随着集采和医疗产品消费文化的趋势，内资和外资医药企业对于销售渠道的能效及资源分配提出了更高的要求。因此，财务分析岗位倾向于招聘具备快消零售业经验的人才，以满足行业变化和数字化转型的需求。

去年基础类薪资涨幅主要在0-25%，预测2024年不会有明显变化。而高级岗位候选人对薪资增长预期普遍低于之前，2024年整体预期将是稳重有进的态势。

## 地产财务

受整体地产行业环境影响，地产行业财务人员的流动和发展有限。由于地产财务人员数量较少，去年已基本完

成整合，预计2024年将逐步趋于平稳。物流地产、工业地产、办公园区、IDC、物流管理等领域仍然保持有力增长。尤其是内资创业公司普遍处于融资和上市关键时期，预计CFO、董秘、会计、内控和投资者关系等岗位需求将明显增长。

## 科技/硬科技财务

以汽车、新能源、半导体、智能制造为牵引力的制造业在2024会成为招聘的主要动力，此类雇主分布广泛且分散，公司规模及管理水平参差较大，对于用工方更重视企业所处阶段财务招聘的性价比。对于财务人才而言，需要认真研究企业核心科研能力，融资情况及盈利能力，供求双方都需要根据自身情况谨慎评估。

## 服务行业财务

服务行业仍然集中于一线城市，其中文化娱乐、智慧物流、SAAS、广告等内外资仍是招聘主力，2024预计文化娱乐，物流会有突出表现，由于互联网行业的虹吸效应，SAAS和广告，软件业对人才的需求依旧存在进一步增长空间。

重点看好在集团性企业及初创企业内部岗位，港股及A股资本市场CFO、董秘、IR、资金税务、合规等岗位。财务的初级岗位基本在30万以下，而2-5年工作经验的财务用工成本和薪资将有所增加，主要是年轻人才储备不足。同时集团财务现在较多资深职位，特别随着民企越做越强，薪资总包都比较具有竞争力。

去年降薪和平跳的人数大幅增加，占比约为50%左右。另外，大约30%候选人获得了薪资增长，而约20%的候选人获得了较好的薪资增长。涨薪的主要幅度集中在0%

到30%之间。根据预测，2024年的薪资情况可能与去年类似。

由于政策原因，审计和合规在所有企业和行业中的需求明显增加，其重要性也变得更加突出，因此相关岗位的收入会有进一步提升。与此类似，资金和税务领域的职位也面临相同的情况。四大会计师事务所注重业务发展，对于引进具备资源的资深候选人，也更愿意提供更具竞争力的薪资。





薪资数据

上海

RMB/000

|       |         |
|-------|---------|
| 首席财务官 | 2,500 + |
|-------|---------|

集团财务

|         | 副经理 (3-5年)<br>RMB/000 | 经理 (5-8年)<br>RMB/000 | 高级经理 (8-12年)<br>RMB/000 | 总监及以上(15年+)<br>RMB/000 |
|---------|-----------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|
| 会计      | 150 - 450             | 450 - 600            | 600 - 900               | 900 - 2,000 +          |
| 战略      | 500 - 750             | 650 - 1,000          | 800 - 1,500             | 1,200 - 2,000 +        |
| 财务规划与分析 | 250 - 450             | 450 - 600            | 600 - 900               | 900 - 2,000 +          |
| 合规      | 250 - 450             | 450 - 600            | 600 - 900               | 900 - 2,000 +          |
| 内部审计/内控 | 200 - 400             | 400 - 700            | 700 - 1,000             | 1,000 - 2,000 +        |
| 税务      | 200 - 350             | 350 - 600            | 600 - 900               | 900 - 2,000 +          |
| 资金/融资   | 200 - 350             | 350 - 600            | 600 - 800               | 800 - 1,600 +          |
| 投资者关系   | 350 - 600             | 500 - 750            | 700 - 1,000             | 1,000 +                |
| 董秘      | 350 - 600             | 450 - 650            | 700 - 1,500             | 1,500 - 3,000 +        |

工厂财务

|       | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 商业财务  | 200 - 450      | 450 - 700     | 700 - 900       | 900 - 3,000      |
| 供应链财务 | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 750       | 750 - 3,500      |
| 工厂财务  | 150 - 300      | 300 - 500     | 500 - 750       | 750 - 2,500      |

审计/合规/内控

|       | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 审计/合规 | 200 - 350      | 350 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 3,000    |

北京

RMB/000

|       |         |
|-------|---------|
| 首席财务官 | 2,500 + |
|-------|---------|

集团财务

|         | 副经理 (3-5年)<br>RMB/000 | 经理 (5-8年)<br>RMB/000 | 高级经理 (8-12年)<br>RMB/000 | 总监及以上(15年+)<br>RMB/000 |
|---------|-----------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|
| 会计      | 150 - 350             | 350 - 500            | 500 - 800               | 800 - 1500 +           |
| 战略      | 500 - 750             | 650 - 1,000          | 800 - 1,500             | 1,200 - 2,000 +        |
| 财务规划与分析 | 200 - 450             | 400 - 600            | 600 - 900               | 900 - 2,000 +          |
| 合规      | 150 - 450             | 450 - 600            | 600 - 900               | 900 - 1,500 +          |
| 内部审计/内控 | 200 - 400             | 400 - 600            | 600 - 800               | 800 - 1,500 +          |
| 税务      | 150 - 300             | 300 - 600            | 600 - 800               | 800 - 2,000 +          |
| 资金/融资   | 150 - 300             | 300 - 600            | 600 - 800               | 800 - 1,600 +          |
| 投资者关系   | NO                    | 500 - 750            | 700 - 1,000             | 1,000 +                |
| 董秘      | NO                    | 450 - 650            | 700 - 1,500             | 1,500 - 3,000 +        |

工厂财务

|       | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 商业财务  | 150 - 450      | 450 - 700     | 500 - 900       | 900 - 2,500      |
| 供应链财务 | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 750       | 750 - 1,500      |
| 工厂财务  | 150 - 300      | 300 - 500     | 500 - 750       | 750 - 1,500      |

审计/合规/内控

|       | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|-------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 审计/合规 | 150 - 300      | 300 - 700     | 700 - 1,000     | 1,000 - 1,500    |

广州

RMB/000

首席财务官1,500 - 2,000

集团财务

|         | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|---------|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 会计      | 150 - 250      | 250 - 400     | 350 - 500       | 500 - 800        |
| 财务      | 230 - 250      | 250 - 400     | 400 - 700       | 750 - 1,500      |
| 财务规划与分析 | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 650       | 650 - 1,000      |
| 内部审计    | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 700       | 700 - 1,500      |
| 税务      | 250 - 350      | 350 - 450     | 450 - 700       | 700 - 1,800      |
| 财资      | 250 - 300      | 300 - 400     | 400 - 550       | 550 - 800        |
| 集团财务    | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 650       | 600 - 1,200      |

会计师事务所

|    | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监及以上<br>RMB/000 |
|----|----------------|---------------|-----------------|------------------|
| 审计 | 250 - 400      | 350 - 550     | 500 - 750       | 750 - 1,300      |



供应链与采购

去年虽国内新冠疫情的平稳有序转段，为供应链行业扫清了诸多障碍，但地区冲突及国际不稳定因素，仍使全球产业投资格局和贸易复苏进程依旧延缓受限。而全球和国内经济一方面在后疫情时代企稳向好，人工智能的有效应用，这些因素一方面利好甲方实业对于供应链与采购人才结构经历新一轮重构，另一方面也为行业人才输送了新一轮机遇。

在此复杂多元的背景下，全球和国内的供应链行业仍旧延续了快速发展、深刻变革的态势。随着新技术的不断应用，物流效率得到了大幅提升。无人机、智能仓储、万物互联等先进技术的应用落地，为行业创造了诸多新机遇。人工智能尤其是生成式人工智能在千行百业的部署和应用，对于供应链行业在预测分析、路线优化、库存管理、质量控制等诸环节都能带来巨大变革，从而大幅提升工作效率，创造成长空间。

相关企业的数智化、创新性转型，给供应链这一传统行业带来革命性改变。以海运行业为例的供应链专业服务公司，领先企业经历了充满挑战且加速转型的一年，在去年进一步推进了创新项目，以确保在可持续、高质量的数字化发展的道路上更加稳健。

虽然就业市场在去年迎来短暂阵痛，但在长远的前景中，供应链行业的长期发展仍可抱有乐观态度。十四五规划进入关键阶段，而此规划首次就产业链供应链优化进行了单独讨论，强调引导产业链关键环节留在国内，补短板锻长板，产业链供应链自主可控、安全高效。由此可见，作为规划重要部分的供应链领域中，相关的细分行业和职能人才一定能获得更多优质的就业机会，行业内的创新将受到持续的欢迎和重视。

## 行业观察

### 从冰点回暖，2024整体值得期待

去年供应链和采购职能的招聘行情接近“冰点”，人才需求多来自行业内的大企业，中高级职位的需求量、招聘量较2022年降幅在20%，保有的招聘职位基本以专精职能岗为主，以确保更高的岗位单产，从而进一步贡献

于“降本增效”的总体要求。

2024年对供应链采购人才而言，将是一个值得期待的一年。经历了艰难的最后一年，新一年预计能看到就业市场的回暖，这将导致更多的供应链采购职位开放。

许多去年还未开放职位的企业预计会增加一定数量的相关职位。

在人才需求方面，企业仍然会重视人才的复合性。这意味着他们将更加关注候选人在技能和工具使用方面的高要求，包括对供应链和采购工具的熟练运用。此外，企业也会对沟通能力和多语种能力的要求提出更高标准。

### 甲方对人才需求倾向微调，中高端和年轻候选人各有机会

在甲方实体行业中，2023年的招聘市场并未集中向供应链和采购中高级人才倾斜，但在2024年将有机会改善。预计会陆续增加中高级的供应链和采购职位。然而，招聘条件和要求可能与去年相似，企业仍然会关注高复合型人才的需求。

对于供应链和采购人才而言，甲方实体行业中的不少公司在2023年发生了组织架构和人员调整，行业中的中高级人才在整体市场中的需求量有所减少。但这样的架构和人员调整，使得工作经验在3年到8年工作经验的从业人员获得比以往更多的机会。这一群体正值职场成长的关键期，输出能力较强，甲方企业给与年轻血液充分重视，将逐渐开放更多的职位来吸纳这一群体。

### 数智化和人工智能浪潮中，学习能力成关键竞争力

在供应链行业的专业服务公司中，由于行业正在经历数智化和创新性的转型变革，因此更加欢迎那些具有兼容性更强、学习能力更强的人才。这一阶段，行业对从业人员的要求变得更高，这也对传统职能从业人员的职位稳定性产生了影响。为了确保行业本身能够吸引来自行业外的创新思路，企业在招聘方面也在进一步拓宽对跨行业人才的招聘。

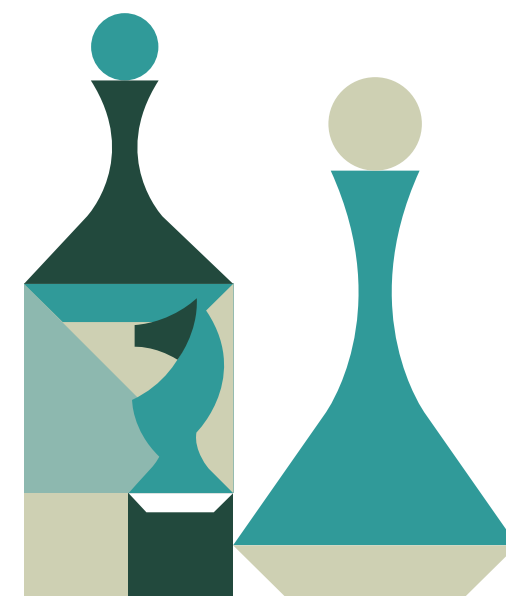
人工智能和前沿科技的进步为供应链行业创造了许多机遇。这是一个充满机遇的时期，从业者可以通过持续学

习来提升自己的竞争力。在这个发展阶段，供应链行业对具有更高素质和更强学习能力的人才非常友好。

有潜质的人才可以通过持续地提升对新事物的接受能力和对学习的热情来助推自己的职业发展。这可能包括学习新的技术工具和解决方案，了解行业的最新趋势和最佳实践，以及不断提升自己在团队合作、沟通和领导力。

### 全年薪资水平趋稳，中高端人才主动跳槽意愿弱

供应链行业预计在2024年将保持薪资水平的稳定。很多传统供应链和采购职位在过往的几年已经很少产生增幅，相关从业人员可以以更加开放的心态来看待薪水，将关注重点转移至新职位、新技能的收获和提升之上。年轻候选人的心态与往年比起差异不大，而中高端候选人更倾向求稳，主动寻求新机会的积极弱。





薪资数据

华东区

制造业(汽车、电子、医疗器械等)供应链与采购

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监<br>RMB/000 | 副总裁或以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------------------|
| 采购        | 250 - 450      | 400 - 650     | 600 - 1,000     | 900 - 1,800   | 2,000 +           |
| 直接物料采购    | 300 - 400      | 400 - 600     | 600 - 1,000     | 900 - 1,800   | n/a               |
| 间接物料采购    | 250 - 350      | 400 - 650     | 550 - 1,000     | 900 - 1,300   | n/a               |
| 供应商质量/发展  | 250 - 350      | 350 - 550     | 600 - 800       | n/a           | n/a               |
| 供应链管理     | 250 - 400      | 400 - 600     | 550 - 800       | 800 - 2,200   | 2,200 +           |
| 需求计划      | 250 - 350      | 400 - 550     | 500 - 800       | 800 - 1,500   | n/a               |
| 供应计划      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 700       | n/a           | n/a               |
| 物流仓储      | 200 - 300      | 250 - 500     | 500 - 800       | 800 - 1,400   | 1,400 +           |
| 物流运输      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 700       | 700 - 1,300   | n/a               |
| 客户服务/订单管理 | 200 - 300      | 300 - 450     | 450 - 700       | 700 - 900     | n/a               |
| 海关/贸易合规   | 250 - 350      | 400 - 700     | 600 - 900       | 900 - 1,500   | n/a               |
| 工厂供应链管理   | 250 - 350      | 350 - 600     | 550 - 750       | 800 - 1,400   | n/a               |

消费者行业(快消品、耐消品、零售、医药等)供应链与采购

|           | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监<br>RMB/000 | 副总裁或以上<br>RMB/000 |
|-----------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------------------|
| 采购        | 300 - 400      | 400 - 650     | 700 - 1,100     | 850 - 3,000   | 2,500 +           |
| 直接物料采购    | 300 - 400      | 400 - 650     | 700 - 1,100     | 900 - 2,000   | n/a               |
| 间接物料采购    | 300 - 400      | 400 - 600     | 700 - 950       | 850 - 1,800   | n/a               |
| 供应链管理     | 250 - 350      | 350 - 600     | 500 - 1,100     | 800 - 2,500   | 2,200 +           |
| 需求计划      | 300 - 400      | 400 - 650     | 650 - 850       | 800 - 1,400   | n/a               |
| 供应计划      | 250 - 350      | 350 - 500     | 500 - 800       | n/a           | n/a               |
| 物流管理      | 300 - 350      | 350 - 600     | 600 - 800       | 800 - 2,000   | 2,000 +           |
| 物流仓储      | 200 - 300      | 300 - 450     | 450 - 750       | 750 - 1,500   | n/a               |
| 物流运输      | 200 - 300      | 300 - 500     | 500 - 750       | 750 - 1,500   | n/a               |
| 进出口       | 200 - 300      | 300 - 600     | n/a             | n/a           | n/a               |
| 客户服务/订单管理 | 250 - 350      | 300 - 550     | 500 - 700       | 700 - 900     | n/a               |
| 海关/贸易合规   | 250 - 350      | 400 - 600     | 600 - 900       | n/a           | n/a               |

华东区

第三方物流

|       | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监<br>RMB/000 | 副总裁或以上<br>RMB/000 |
|-------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------------------|
| 航线管理  | 200 - 350      | 300 - 450     | 400 - 700       | 650 - 1,200   | n/a               |
| 业务发展  | 200 - 350      | 300 - 800     | 400 - 1,000     | 600 +         | 1,200 +           |
| 大客户管理 | 250 - 350      | 350 - 650     | 500 - 750       | 600 - 1,500   | n/a               |
| 解决方案  | 200 - 350      | 300 - 450     | 400 - 800       | 600 - 1,200   | 1,200 - 2,500     |
| 咨询    | 300 - 500      | 400 - 850     | 600 - 1,200     | 1,000 - 2,000 | 1,800 +           |
| 运营    | 200 - 300      | 250 - 500     | 350 - 700       | 450 - 1,500   | n/a               |
| 客户服务  | 200 - 250      | 300 - 500     | 450 - 550       | 500 - 750     | n/a               |

广州

供应链与采购

|       | 副经理<br>RMB/000 | 经理<br>RMB/000 | 高级经理<br>RMB/000 | 总监<br>RMB/000 | 副总裁或以上<br>RMB/000 |
|-------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-------------------|
| 采购    | 150 - 300      | 300 - 450     | 450 - 700       | 700 - 1,000   | 1,000 +           |
| 计划    | 150 - 250      | 250 - 450     | 450 - 700       | 700 - 900     | 900 +             |
| 物流    | 150 - 250      | 250 - 400     | 400 - 700       | 700 - 900     | 900 +             |
| 仓储    | 150 - 250      | 250 - 400     | 400 - 650       | 650 - 900     | 900 +             |
| 供应链   | 150 - 300      | 300 - 450     | 450 - 800       | 800 - 1,300   | 1,300 +           |
| 客服    | 150 - 200      | 200 - 300     | 300 - 450       | 450 - 600     | 600 +             |
| 进出口   | 150 - 200      | 200 - 300     | 300 - 500       | 500 - 700     | 700 +             |
| 关务/船务 | 150 - 250      | 250 - 350     | 350 - 500       | 500 - 650     | 650 +             |

法律与合规

由于数字化、绿色经济、硬科技、新能源和矿产等行业赛道的相互融合，法律行业不仅面临着投融资和并购方面的法律需求，同时也在法律合规领域打造了新增长的引擎。在生物医药、消费品、硬科技、新能源和汽车等行业的繁荣发展下，企业资本市场表现活跃，导致与IPO、交易和知识产权相关的法务合规岗位在人才市场上保持需求。此外，随着“双碳”目标的设定，ESG合规成为国内企业战略发展的重点，ESG领域正迅速发展，这使得企业对ESG法律人才的需求迫切。同时，随着国内数据安全监管政策的加强，越来越多的企业开始意识到网络安全和数据合规的重要性，数据隐私和安全在企业ESG评级中的权重甚至可高达30%。

尽管外资企业和律所对法务合规人才的需求相对保守，但民营企业和国有企业对高端法务合规岗位的需求明显增加。然而，在行业普遍实施降低成本、提升效益和数字化转型的背景下，未来几年，能够理解业务并为其提供有价值法律方案的“懂业务的法律人”将更具发展韧性。企业希望法务合规人才能更深入地了解业务一线，并成为能够提供有价值法律解决方案的“行业法律专家”。

行业观察

资本市场活跃催生各行业人才需求

在2024年，资本市场尤其是国内科创板、新三板、A股，预计都会比去年更加活跃。这其中，生物医药、消费品、硬科技、新能源、汽车板块预计对董秘、投资者关系、证券代表、首席财务官等岗位保有需求；与此关联密切的合规交易律师、知识产权律师、数据隐私保护律师的招聘需求都会有所回升。相比起国内企业，外资企业的需求趋于保守。

双碳目标下ESG合规成重要需求

随着数字化、绿色经济、硬科技、新能源及矿产等行业赛道彼此融合，为法律行业带来投融资并购的法律需求同时，也在法律合规领域打造新增长引擎。国内头部互

联网企业、能源领域的传统企业，以及多家国际快消巨头，均在国内“双碳”目标号召下对ESG合规进行积极探索。ESG领域的蓬勃发展，将催生企业对ESG法律人才的急迫需求。

新能源汽车企业法务合规团队看齐医药金融

新能源、汽车板块的国内企业在2024年将更加注重法务合规，尤其注重知识产权体系的建设。随着产业深耕和数智化、国际化进程的深入，相关领域企业法务合规的团队人数和规模将持续升级扩大，缩小与医药、金融等传统优势领域的人才质量差距。

“懂业务的法律人”成为人才素养核心的要求

类似于“业财融合”对财务人员提出更深入了解业务的要求，对于“懂业务的法律人”也将有着更强的发展需求和韧性。目前，仅提供单一法律咨询的“专业法律顾问”已经无法满足企业的期望，而能够为企业提供有价值解决方案的“行业法律专家”才能够满足企业的核心需求。这一趋势对法律合规人才的能力和素养提出了全新的要求，他们需要靠近企业的“业务前线”，倾听行业的“业务炮火”。

企业招聘决策流程放缓，对解决复杂问题能力尤其看重

汽车、电子、能源、医疗、消费品领域的需求主要集中在中端岗位，但无论是高端或中端岗位，招聘决策周期拉长，客户要求增高的同时，人选看机会时也更加保守谨慎，把职业稳定性和企业文化、未来业务前景作为主要考量因素。同时更加关注候选人在中长期能够持续输出价值的能力。大多数候选人仍然有机会获得10-20%的薪资涨幅。然而，法务合规市场整体的薪资增长速度有所减缓。预计在2024年，企业将更加重视候选人解决综合复杂问题的能力。除了法律知识的积累外，他们还期望候选人具备良好的稳定性和明确的职业规划，以及与其能力相匹配的薪资预期。同时，对候选人在中长期内对企业的忠诚度和持续解决问题的能力有明确的需求。在稳定性与专业能力出色的候选人基本上可以期待获得满意的涨幅（20%-30%）。

外企和国内企业需求两极分化，一线城市回流二三线趋势明显

外资企业人才的流动性呈连年下降趋势，人走不招或降级招聘已属行业常态，而海外轮岗趋势有明显增加；在外商投资方面，由于俄罗斯、欧洲、中东资本的涌入，都让岗位需求和相关国家地区的人才外派需求显著增加。

民营企业和国有企业对于高端法务合规岗位的需求呈上升趋势，但受限于薪资水平和市场需求之间的匹配难

度，在引进外资人才的过程中往往容易遇到岗位薪酬与能力不匹配的问题，同时也面临着相同类型企业和自身人才储备有限的挑战。因此，许多企业选择退而求其次，导致中端和中高端岗位人才相对较为火热。

国内法律合规人才的流动趋势表现为从一线城市向中西部和二、三线城市的转移增加。相较于一线城市存在严重的内卷竞争，许多候选人更倾向于选择竞争压力较小、更注重性价比的中小城市。





## 人才趋势

### 金融

#### 整体需求量较小，缩编导致涨薪跳槽预期有限

2024年，金融行业对于法律合规类职位的需求整体偏低，主要以离职替补为主，新增岗位较少。国有企业和央企在招聘市场上相对活跃，但薪酬增长幅度有限。

在过去一年中，金融机构的业务主要集中在资金引进、不良资产处置和降本增效方面展开。今年机构仍主要专注于基金募集和退出业务，但业务增长放缓，存量逐渐减少。作为后台部门，企业希望通过减少法务团队规模来降低成本，头部平台的法务团队规模保持在五人左右，而小型平台更倾向于选择一人法务或者将法务事务全权委托给外部律所处理。

随着法务团队规模的缩减，法律合规岗位的候选人可能面临降薪和工作量增加的挑战。然而，在整体市场环境不明朗的情况下，大部分金融机构的法务人才更倾向于保持保守的跳槽意愿，更愿意在现有平台上平稳过渡。另外，还有一小部分人才选择到国有企业和央企平台就职，并愿意接受大幅降薪。

#### PE/VC：全流程法务人才收到基金青睐

近两年来，股权投资行业的整体调整进一步加深，市场洗牌步伐加快。大型母基金、国资基金和产业基金在资金实力和抗风险能力方面具备较强优势，在私募基金市场上扮演着不可替代的领导者角色，因此这些基金对法务人才的需求明显高于市场化基金。其次，新能源、硬科技、人工智能等领域的基金投资活跃度较其他赛道基金更高，因此这些赛道的基金也更受法务候选人的欢迎。

金融机构法务合规流动性紧缩，一方面是美元加息回

流，以及地缘政治的影响，美元基金的募资和投资都大幅放缓，具体来说，国资基金增多，美元基金的投资更多往东南亚，香港迁移。但基金在投后以及突出法务的需求明显增减，基金不只是再寻找交易律师。

此外，随着行业“扶优限劣”政策的持续升级，近一年来出台了一系列新规定，包括私募登记备案新规和《私募投资基金监督管理条例》的正式实施，监管形势趋向严格，股权投资行业迎来了更加规范化的发展。在这一新形势下，市场上对于熟悉基金设立到退出全过程的法务人才的需求更加旺盛。基金公司希望候选人不仅具备头部律所投融资交易律师的经验，还要具备从零到一搭建基金法务合规板块的经验，且对于基金的募、投、管和退等全过程都具备丰富的经验。

#### 资管：高管职位吸引金融监管领域优质法务人才

在资管新规落地后，我国资产管理行业的发展相对平稳，目前已经形成了由银行理财、公募基金、保险资管、信托行业、券商资管、私募机构等多个组成部分构成的“大资管”行业格局。国内资管行业一直处于受到强监管的状态，各机构仍在积极探索和搭建法务风控与合规管理体系，这使得金融监管领域的律师和法务人才在市场上非常抢手。对于那些同时具有金融监管领域律师经验和资管法务合规复合经验的人来说，他们更容易在资管行业中担任高管职位。

### 律所

#### 以内部递补为主外部需求较少，中年级律师受青睐但招聘要求高

在2024年，由于年轻律师培养和入门的成本增加，预计律所没有紧急的新增岗位需求。在律所内部，当5-8年执业经验的中高级律师主动或被动离开后，团队更倾向于让相对经验较低的律师（3-5年执业经验）填补空缺，以

降低成本。中年级律师仍然受到甲乙方的青睐，但雇主对工作质量的要求提高，需要候选人承担更多具有挑战性的任务。小型律所更专注于合规、知识产权以及破产重组、房地产投资信托（REITs）等业务，而大型律所普遍出现优化调整的现象。

#### 资本市场各领域冷热不均，丰富服务类型成发展之道

2024年预计在招聘需求方面主要集中在IPO、大规模合规、争议解决和破产业务领域。新增岗位包括FCPA（外国腐败行为反对法）、数据合规、知识产权诉讼和出口管制等领域。投融资和并购市场尚未显示出明显向好迹象，因此在今年上半年，需求量仍然相对较低。

在该背景下，专注于单一业务领域的团队，尤其是与交易相关的团队，其抗风险能力较弱。为此律所也在努力开拓多元化的业务领域，以丰富其服务类型。能够兼顾资本市场、私募股权/风险投资、破产重整、争议解决、IPO和合规等领域的综合型律师更受青睐。

此外，争议解决相关业务领域呈逆势增长，商事争议解决、不良资产处置和知识产权诉讼等领域的中高级律师备受欢迎。随着消费品领域的海外业务布局，具备全面技能的知识产权律师也成为市场急需的人才。

#### 部分律所重新布局，从一线回流二三线和中西部省份

中小企业正逐步成为国内投融资并购领域最具活力的企业群体之一。同时，中西部省份的基金数量和规模呈现逆势增长。随着过往大客户的“开源节流”和一线城市法律服务市场逐渐饱和，更多律所正在考虑转向发展，重新布局潜力更大的中小企业和中西部省份。

### 医疗

#### 监管趋严，催生本土民营企业法务人才需求

由于市场监管和政府控制的规范化趋势，医疗合规需求持续增加。特别是成熟的本土民营企业对外资医疗合规人才的需求较大。企业倾向于引进经验丰富的外资合规专业人才，以进一步规范和优化企业内部的合规体系。这些人才能够深入理解外资体系，并结合对本土公司业务的理解，将合规要求转化为实际操作。在这一趋势下，具备这样的能力的人才在竞争中具备明显的优势。

#### 医疗反腐长效推进，合规岗需求远大于法务岗

国家卫健委宣布新一轮医疗反腐将持续到2026年10月，预计医疗领域相关企业在2024年合规社招的需求将远大于法务需求。这类型的岗位不仅限于与反腐密切相关的调查员，还包括合规体系搭建、监控(monitoring)、合规业务伙伴(BP)、培训等岗位，相关需求都将大幅增长。

#### 生物科技头部企业合规搭建，需要从0到1经验人才

生物科技领域受到大环境影响，融资较以往几年难度加剧。2024年，预计将有少许生物科技企业开始进入第一个产品的商业化。有该领域从业背景，具备从0到1商业化合规体系搭建的人选，预计将成为市场炙手可热的人才。

#### 从“为好看的简历买单”到更追求人才性价比

过去几年，医疗领域企业在招聘法务人才时，由于预算相对充裕，会更注重候选人五院四系、海外留学经验、外所/红圈所出身、是否通过美国律师资格考试（bar）等背景，而容易忽视候选人对当前岗位需求的匹配。这种趋势在未来一年可能发生变化，即企业不再只为好看的简历买单，更关注是否能用最好的性价比招到合适的人选。外企或是知名的生物科技公司，招聘也不再强求候选人必须具备乙方经验，而更关注其从早研、临床、商业化、融资/上市是否有足够的实战法务经验。

## 工业、汽车、半导体

### 岗位需求新增较少，部分高阶候选人选择“向下兼容”

工业、汽车、半导体等领域今年对法务合规类岗位的新增需求明显减少，甚至大部分岗位在员工离职后不会再寻找替代人选。然而，预计在2024年部分企业将重新启动招聘计划。在这其中，传统工业市场存在人才过剩的情况，特别是在中低层级职位上。另外，由于市场环境的影响，许多高层人才也考虑转向中层级别的岗位，导致每个职位的竞争对手涵盖了各个层级的人才，并且这些竞争对手的背景大多非常出色。

### 国际形势和外资流入，深刻影响合规人才需求

由于国际形势和国际贸易环境的复杂化，高科技行业和高端制造行业对贸易合规人才的需求明显增加。此外，数据合规仍然是一个热门领域，但大型企业的数据岗位逐渐得到落实，市场上的人才储备也在增加，不再像前几年那样出现爆发式增长，随之薪资涨幅逐渐趋于市场正常水平。

欧洲和中东资本的流入导致整车、化工和能源等领域对华投资持续增加。目前，这些增长所需的工作量主要由外部律所提供支持，预计到2024年部分企业将扩充其内部律师资源。此外，国内外资工业领域的潜在兼并收购活动增加，预计2024年将出现更多与并购相关的法务合规岗位需求。这些岗位将涉及尽职调查、合同审查和合规风险评估等工作。

### 新能源车企竞争加剧，知识产权和无形资产变现催生新需求

新能源汽车市场竞争加剧，对法务合规方面的需求主要包括知识产权（IP）保护、数据合规、进出口合规、诉讼和投融资等。企业希望法务角色能够在高速发展阶段为其提供支持，保障企业的合规性，并通过法律知识积累将知识产权等无形资产变现。同时，他

们也要求法务角色具备持续学习能力，以跟上行业和企业发展的节奏。

新能源、医药、化工和电子领域对国际化及特定工科背景的知识产权律师的需求明显增加。这些行业面临着复杂的知识产权保护和布局挑战，需要专业律师来管理和保护知识产权，以确保企业在竞争中保持优势地位。

### 高科技制造对GC类岗位要求综合全面

今年，成熟上市公司，如智能硬件、高科技制造和软硬结合方案提供商等行业，对总法律顾问（GC）的需求有所增加。这表明企业家和公司负责人对法律合规的重视程度提高了。这一趋势的更积极意义在于，随着市场竞争的激烈，企业家和公司负责人对法律合规的意识明显提升。说明企业已认识到，遵守法律和规定对成功至关重要，并且更愿意重视法律合规事务。

## 消费品

在过去一年中，外资零售企业和奢侈品公司的表现存在较大差异。尽管高端奢侈品和体育运动零售品类整体销售略有下滑，但在数据合规、隐私保护、知识产权和打假等领域仍然存在对法律人才的需求。特别是在大中小型互联网和消费品公司中，对数据保护的重视不断提高。

展望2024年，消费电子、美妆个护、文娱产品等领域的法务合规人才招聘预计将表现良好。这一预期的原因在于这些行业正在经历产业迁移和研发制造的过程，品牌积累已逐渐缩小与国际市场标准的差距，已经进入成熟期。

预计在招聘方面，重点将放在兼并收购和出海业务等领域。这意味着企业将更加关注扩大市场份额和国际化发展，因此需要法务合规人才来处理与兼并收购相关的法律事务，并确保拓展海外业务时的法律合规性。

## 薪资数据

### 上海，北京

| 纽约费率   |                |                |
|--------|----------------|----------------|
|        | 最低值<br>USD/000 | 最高值<br>USD/000 |
| 1年级律师  | 225            | 225            |
| 3年级律师  | 260            | 260            |
| 5年级律师  | 355            | 355            |
| 7年级别律师 | 410            | 410            |

| 国际律所(非美资) |                |                |
|-----------|----------------|----------------|
|           | 最低值<br>USD/000 | 最高值<br>USD/000 |
| 1年级律师     | 50             | 100            |
| 3年级律师     | 70             | 140            |
| 5年级律师     | 100            | 180            |
| 7年级别律师    | 125            | 220            |
| 授薪合伙人     | 150            | 400            |

| 国内主要律所 |                |                |
|--------|----------------|----------------|
|        | 最低值<br>RMB/000 | 最高值<br>RMB/000 |
| 新手     | 195            | 390            |
| 2年级律师  | 265            | 410            |
| 4年级律师  | 360            | 510            |
| 6年级律师  | 420            | 780            |
| 8年级律师  | 540            | 1,500          |
| 授薪合伙人  | 800            | 2,500          |

上海, 北京

法律文秘 - 律所及企业

|               | 最低值<br>RMB/000 | 最高值<br>RMB/000 |
|---------------|----------------|----------------|
| 初级法律文秘 (1-3年) | 70             | 100            |
| 法律文秘 (3-5年)   | 100            | 150            |
| 高级法律文秘 (5+ 年) | 150            | 300            |
| 法务助理经理        | 300            | 700            |

传统企业法务

|                           | 最低值<br>RMB/000 | 最高值<br>RMB/000 |
|---------------------------|----------------|----------------|
| 法务专员 (新手-2年执业资格)          | 180            | 350            |
| 法务主管 (3-5年执业资格)           | 350            | 600            |
| 法务顾问/经理 (6-8年执业资格)        | 550            | 900            |
| 法务高级经理/高级法律顾问 (8-10年执业资格) | 650            | 1,500          |
| 法务副总监 (10-15年执业资格)        | 800            | 1,700          |
| 法务总监/总法律顾问 (15+ 年执业资格)    | 1,500          | 8,000          |

金融行业法务

|                           | 最低值<br>RMB/000 | 最高值<br>RMB/000 |
|---------------------------|----------------|----------------|
| 法务专员 (新手-2年执业资格)          | 150            | 300            |
| 法务主管 (3-5年执业资格)           | 300            | 700            |
| 法务顾问/经理 (6-8年执业资格)        | 600            | 1100           |
| 法务高级经理/高级法律顾问 (8-10年执业资格) | 800            | 1,500          |
| 法务副总监 (10-15年执业资格)        | 1,000          | 2,000          |
| 法务总监/总法律顾问 (15+ 年执业资格)    | 1,800          | 5,000          |

上海, 北京

合规

|          | 最低值<br>RMB/000 | 最高值<br>RMB/000 |
|----------|----------------|----------------|
| 合规专员     | 150            | 300            |
| 合规主管     | 500            | 700            |
| 合规经理     | 600            | 900            |
| 合规高级经理   | 800            | 1,200          |
| 合规副总监    | 1,000          | 1,800          |
| 合规总监/负责人 | 1,800          | 8,000          |

知识产权律师

|                               | 最低值<br>RMB/000 | 最高值<br>RMB/000 |
|-------------------------------|----------------|----------------|
| 知识产权专员 (新手-2年执业资格)            | 150            | 300            |
| 知识产权主管 (3-5年执业资格)             | 350            | 500            |
| 知识产权经理/知识产权顾问 (6-8年执业资格)      | 500            | 800            |
| 知识产权高级经理/高级知识产权顾问 (8-10年执业资格) | 700            | 1,100          |
| 知识产权副总监 (10-15年执业资格)          | 900            | 1,500          |
| 知识产权总监 (15+ 年执业资格)            | 1,500          | 5,000          |

数据保护律师

|                           | 最低值<br>RMB/000 | 最高值<br>RMB/000 |
|---------------------------|----------------|----------------|
| 数据保护专员 (新手-2年执业资格)        | 250            | 350            |
| 数据保护主管 (3-5年执业资格)         | 300            | 600            |
| 数据保护经理/顾问 (6-8年执业资格)      | 500            | 750            |
| 数据保护高级经理/高级顾问 (8-10年执业资格) | 700            | 1,500          |
| 数据保护副总监 (10-15年执业资格)      | 800            | 1,500          |
| 数据保护官 (15+ 年执业资格)         | 1,500          | 3,000          |



上海, 北京

诉讼(国内、国际) 律师

|                         | 最低值<br>RMB/000 | 最高值<br>RMB/000 |
|-------------------------|----------------|----------------|
| 诉讼主管 (3-5年执业资格)         | 350            | 550            |
| 诉讼经理/顾问 (6-8年执业资格)      | 450            | 750            |
| 诉讼高级经理/高级顾问 (8-10年执业资格) | 700            | 1,100          |
| 诉讼副总监 (10-15年执业资格)      | 850            | 1,500          |
| 诉讼总监 (15+ 年执业资格)        | 1,000          | 8,000          |

